

Taxarea contractelor individuale de muncă cu timp parțial

Lect. univ. dr. Bogdan Cosmin GOMOI

Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad

Abstract

This article discusses a series of theoretical and practical issues regarding the taxation of individual part-time contracts. From 1 January 2020, the over-taxation of this type of contracts is eliminated and the gross revenue received will be used as a basis for the calculation of social security and health insurance contributions, instead of the gross minimum domestic salary. The pronouncement introducing these provisions is Law 263/2019 on amending Law 227/2015 regarding the Tax Code, which is intended to eliminate the increased CAS and CASS payments for part-time employees or employees with performance-related pay.

This article analyses issues in relation with individual part-time contracts, the rights of part-time employees, employers' obligations, salary calculations, and filing and payment obligations.

Key terms: part-time contract, income tax, CAS, CASS, Labour Code, Tax Code

Termeni-cheie: contract de muncă part-time, impozit pe venit, CAS, CASS, Codul muncii, Codul fiscal

Clasificare JEL: J41, K31, K34, M41

➔ Aspecte introductive

Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă cu timp parțial (contracte de muncă part-time), atât pe durată determinată, cât și pe durată nedeterminată, încheiate între părți doar în formă scrisă. În conformitate cu art. 103 din Codul muncii, *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*. Potrivit art. 104 alin. (3) din același act normativ, *salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale*.

Diferența majoră dintre un angajat cu fracțiune de normă și unul cu normă întreagă este dată de numărul de ore prestate în cadrul contractului de muncă. Potrivit legislației în vigoare, dacă pentru un salariat angajat cu normă întreagă durată normală a timpului de muncă este de opt ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cel care lucrează part-time va munci sub acest interval. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durată timpului de muncă este de șase ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână, conform art. 112 alin. (2) din Codul muncii.

Activitățile desfășurate de un salariat sub durată de opt ore pe zi, respectiv sub 40 de ore pe săptămână se încadrează la fracțiune de normă, fără a fi precizată în legislație o limită minimă de ore de muncă în cazul

angajaților part-time. Tot contract cu timp parțial este și cel care însumează într-o lună mai puține ore de muncă decât cele prestate de un angajat cu normă întreagă (Colesnic, 2019).

Repartizarea orelor de muncă desfășurate în cadrul unui contract cu fracțiune de normă poate fi discutată sau negociată cu angajatorul. Se are în vedere faptul că există obligativitatea evidențierii în contractul de muncă a modalității în care au fost repartizate aceste ore. Utilizarea contractelor cu timp parțial reprezintă nu doar o necesitate a angajatorilor, ci și preferința tot mai frecventă a angajaților. A prezuma că folosirea acestor contracte este numai un mod de a diminua sarcina fiscală nu este doar principial nedrept, ci presupune și ignorarea actualității economice și a perspectivelor din piața muncii (Deloitte România, 2019).

➔ Contractul individual de muncă cu timp parțial

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Acesta se încheie pe perioadă determinată sau nedeterminată între angajator și salariat numai în formă scrisă. Clauzele sale nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Contractul individual de muncă cu timp parțial trebuie să prevadă o serie de mențiuni suplimentare față de cele detaliate la art. 17 din Codul muncii, acestea fiind prezentate în tabelul de mai jos.

Conținutul contractului individual de muncă (art. 17 alin. (3) din Codul muncii)	Mențiuni suplimentare în contractul de muncă cu timp parțial (art. 105 alin. (1) din Codul muncii)
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 acestuia; ● 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 și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; ● 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ● durata muncii și repartizarea programului de lucru; ● condițiile în care se poate modifica programul de lucru; ● interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora. <p>În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate aceste elemente, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.</p>

⇒ Drepturile salariatului part-time

Codul muncii reglementează la art. 106 egalitatea de tratament a salariaților încadrați cu contract de muncă cu timp parțial, care se bucură de drepturi identice cu cele ale salariaților angajați cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare și de contractele colective de muncă aplicabile.

În conformitate cu art. 39 din reglementarea amintită, salariatul are, în principiu:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă și individuală;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

⇒ Obligațiile angajatorului

Conform art. 107 din Codul muncii, angajatorii au o serie de obligații legate de salariații angajați cu contract part-time, care se referă în principiu la următoarele:

- respectarea prevederilor contractului de muncă cu timp parțial;
- în măsura în care este posibil, luarea în considerare a cererilor salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la unul cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate;
 - informarea printr-un anunț afișat la sediul lor cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers;
 - în măsura în care este posibil, asigurarea accesului la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

⇒ Obligații declarative și de plată

✓ Impozitul pe venit

În cazul veniturilor din salarii sau asimilate salariilor obținute în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial, beneficiarii datorează impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri. Aceștia din urmă au obligația să completeze și să depună formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” pentru fiecare beneficiar de venit, până la termenul de plată a impozitului inclusiv.

Venitul net impozabil se determină conform metodologiei de calcul prevăzute la art. 78 din Codul fiscal.

- **Venit brut**
- Contribuțiile sociale obligatorii
- Deducerea personală
- Cotizația sindicală
- Contribuția lunară la fondurile de pensii facultative și cea la scheme de pensii facultative suportate de angajați (în limita echivalentului în lei a 400 euro/an)
- Contribuția lunară la primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și la serviciile medicale furnizate sub formă de abonament (în limita echivalentului în lei a 400 euro/an)

= **Venit net impozabil**

Impozit pe veniturile din salarii = Venit net impozabil x 10%

Sursa: Popa et al., 2019, pp. 134-135.

Începând cu data de 1 ianuarie 2020 este eliminată supraimpozitarea contractelor de muncă cu timp parțial, în vederea aplicării unei baze de calcul pentru contribuțiile de asigurări sociale și cele de asigurări sociale de sănătate în funcție de salariul realizat, și nu de salariul de bază minim brut pe țară. Drepturile salariale vor fi acordate proporțional cu timpul lucrat, în raport cu salariul stabilit pentru programul normal de lucru.

Astfel, prin Legea nr. 263/2019 s-au abrogat alin. (5¹)-(5⁵) ale art. 146 și alin. (5¹) al art. 168 din Codul fiscal, care prevedeau că din veniturile obținute în baza unui contract part-time contribuția la sănătate și cea de asigurări sociale trebuie reținute la nivelul salariului minim pe economie dacă suma obținută în baza contractului cu normă redusă este mai mică. În aceste condiții se revine la forma anterioară, respectiv la impunerea de contribuții la venitul brut efectiv obținut de angajat, și nu la un venit superior. (Deloitte România, 2019).

În anul 2020 sunt avute în vedere trei salarii minime:

- valoarea de bază a acestui salariu;
- valoarea aplicabilă pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul acelor studii;
- valoarea aplicabilă pentru personalul care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor.

În tabelul de mai jos prezentăm coordonatele celor trei salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Categoria salarială	Valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
Salariul minim: valoarea general aplicabilă	2.230 lei lunar, fără a include sporuri și alte adaosuri, la un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 13,327 lei/oră. Remarcă. Începând cu 1 ianuarie 2020, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.230 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
Salariul minim: valoarea aplicabilă pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul acelor studii	2.350 lei lunar, fără a include sporuri și alte adaosuri, la un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.

<p>Salariul minim: valoarea aplicabilă pentru personalul care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor</p>	<p>3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră (valabil pentru perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028).</p> <p>Pentru salariații din construcții care au încheiate cu angajatorii contracte de muncă cu timp parțial, facilitățile fiscale se acordă doar în situația în care:</p> <ul style="list-style-type: none"> • salariul tarifar orar este cel puțin egal cu 17,928 lei, corespunzător timpului lucrat; • sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, în vigoare începând cu data de 22 iulie 2019.
---	--

✓ Contribuțiile sociale

Sistemul asigurărilor sociale obligatorii cuprinde în anul 2020 trei dări, conform prevederilor Codului fiscal, acestea fiind împărțite între angajat și angajator după cum urmează:

- CAS, datorată de angajat;
- CASS, datorată de angajat;
- contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată de angajator.

În tabelul de mai jos prezentăm tabloul contribuțiilor sociale pentru acest an.

Contribuțiile sociale obligatorii în anul 2020 pentru activități dependente	Angajator	Angajat
Contribuția de asigurări sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Nu se datorează pentru condiții normale de muncă. • 4% pentru condiții deosebite de muncă • 8% pentru condiții speciale de muncă 	25% (Baza de calcul este reprezentată de câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor.)
Contribuția de asigurări sociale de sănătate	-	10% (Baza de calcul este reprezentată de câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor.)
Contribuția asiguratorie pentru muncă	2,25% (Baza de calcul este reprezentată de suma câștigurilor brute din salarii și venituri asimilate salariilor.)	-

Achitarea CAS pentru salariați permite, la îndeplinirea condițiilor legale, solicitarea pensiei pentru limită de vârstă, a pensiei anticipate, a pensiei anticipate parțiale, a celei de invaliditate sau de urmaș, precum și a biletelor de tratament balnear, a celor de odihnă sau a ajutorului de deces. Achitarea CASS înseamnă pentru angajați accesul la pachetul de bază de servicii medicale publice (consultații, spitalizare, tratamente, asistență de urgență, dispozitive medicale sau medicamente compensate etc.). (Boiciuc, 2019)

Contribuțiile sociale obligatorii se declară și se achită lunar către bugetul de stat până la data de 25 a lunii următoare celei în care se plătesc veniturile salariale. Prin excepție, declararea și plata se pot face trimestrial de către anumite categorii de entități. Raportarea acestor contribuții se realizează online cu ajutorul declarației 112.

Exemplul 1

O persoană fizică are un contract de muncă part-time la o firmă din domeniul textil. Salariatul are studii liceale și două persoane în întreținere. Se cunosc următoarele date referitoare la contractul acestuia aferente lunii ianuarie 2020: tip contract – 4 ore/zi, salariul de încadrare – 1.115 lei, funcția de bază – da. Salariatul nu are încheiate alte contracte de muncă.

Ne propunem să determinăm salariul net obținut de angajat și să efectuăm înregistrările în contabilitate.

Angajat	Cota	Lei
Salariu brut		1.115
CAS	25%	279
CASS	10%	112
Deducere personală		830
Impozit pe venit	10%	0
Salariu net		724
Angajator	Cota	Lei
CAM	2,25%	25
Total taxe colectate la bugetul de stat		
		416
Total contribuții angajat		
		391
Total contribuții angajator		
		25

– Înregistrarea salariului brut:

1.115 lei	641	=	421	1.115 lei
	„Cheltuieli cu salariile personalului”		„Personal – salarii datorate”	

– Înregistrarea reținerilor salariale:

391 lei	421	=	%	391 lei
	„Personal – salarii datorate”		4315	279 lei
			„Contribuția de asigurări sociale”	
			4316	112 lei
			„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”	

– Înregistrarea datoriei entității privind contribuția asiguratorie pentru muncă:

25 lei	646	=	436	25 lei
	„Cheltuieli privind contribuția asiguratorie pentru muncă”		„Contribuția asiguratorie pentru muncă”	

– Achitarea salariului net:				
724 lei	421	=	5311	724 lei
	„Personal – salarii datorate”		„Casa în lei”	
– Achitarea contribuțiilor:				
416 lei	%	=	5121	416 lei
279 lei	4315		„Conturi la bănci în lei”	
	„Contribuția de asigurări sociale”			
112 lei	4316			
	„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”			
25 lei	436			
	„Contribuția asiguratorie pentru muncă”			

Exemplul 2

O persoană fizică are un contract de muncă part-time la o firmă din domeniul fabricării mobilei. Salariatul este angajat pe un post cu studii superioare și are o persoană în întreținere. Se cunosc următoarele date referitoare la contractul acestuia aferente lunii ianuarie 2020: tip contract – 4 ore/zi, salariul de încadrare – 2.000 lei, funcția de bază – da. Salariatul are încheiate și alte contracte de muncă.

Ne propunem să determinăm salariul net obținut de angajat și să efectuăm înregistrările în contabilitate.

Angajat	Cota	Lei
Salariu brut		2.000
CAS	25%	500
CASS	10%	200
Deducere personală		655
Impozit pe venit	10%	65
Salariu net		1.235
Angajator	Cota	Lei
CAM	2,25%	45
Total taxe colectate la bugetul de stat		
		810
Total contribuții angajat		
		765
Total contribuții angajator		
		45

– Înregistrarea salariului brut:				
2.000 lei	641	=	421	2.000 lei
	„Cheltuieli cu salariile personalului”		„Personal – salarii datorate”	

– Înregistrarea reținerilor salariale:				
765 lei	421	=	%	765 lei
	„Personal – salarii datorate”		4315	500 lei
			„Contribuția de asigurări sociale”	
			4316	200 lei
			„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”	
			444	65 lei
			„Impozitul pe venituri de natura salariilor”	
– Înregistrarea datoriei entității privind contribuția asiguratorie pentru muncă:				
45 lei	646	=	436	45 lei
	„Cheltuieli privind contribuția asiguratorie pentru muncă”		„Contribuția asiguratorie pentru muncă”	
– Achitarea salariului net:				
1.235 lei	421	=	5311	1.235 lei
	„Personal – salarii datorate”		„Casa în lei”	
– Achitarea contribuțiilor și a impozitului pe venit:				
810 lei	%	=	5121	810 lei
500 lei	4315		„Conturi la bănci în lei”	
	„Contribuția de asigurări sociale”			
200 lei	4316			
	„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”			
45 lei	436			
	„Contribuția asiguratorie pentru muncă”			
65 lei	444			
	„Impozitul pe venituri de natura salariilor”			

Exemplul 3

O persoană fizică are un contract de muncă part-time la o firmă de construcții. Salariatul nu are persoane în întreținere. Obiectul principal de activitate al societății este fabricarea de uși și ferestre din metal (cod CAEN 2512). Aceasta este autorizată și pentru alte activități și obține periodic venituri atât din cele enumerate de Codul fiscal ca făcând parte din sectorul construcții, cât și din altele. Angajatorul realizează o cifră de afaceri din activitatea de fabricare de uși și ferestre din metal de 50% din cifra de afaceri totală. Se cunosc următoarele date referitoare la contractul salariatului aferente lunii ianuarie 2020: tip contract – 2 ore/zi, salariul de încadrare – 800 lei, funcția de bază – nu, facilități – nu. Acesta are încheiate și alte contracte de muncă.

Ne propunem să determinăm salariul net obținut de angajat și să efectuăm înregistrările în contabilitate.

Angajat	Cota	Lei
Salariu brut		800
CAS	25%	200
CASS	10%	80
Deducere personală		-
Impozit pe venit	10%	52
Salariu net		468
Angajator	Cota	Lei
CAM	2,25%	18
Total taxe colectate la bugetul de stat		
		350
Total contribuții angajat		
		332
Total contribuții angajator		
		18

– Înregistrarea salariului brut:

800 lei	641	=	421	800 lei
	„Cheltuieli cu salariile personalului”		„Personal – salarii datorate”	

– Înregistrarea reținerilor salariale:

332 lei	421	=	%	332 lei
	„Personal – salarii datorate”		4315	200 lei
			„Contribuția de asigurări sociale”	
			4316	80 lei
			„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”	
			444	52 lei
			„Impozitul pe venituri de natura salariilor”	

– Înregistrarea datoriei entității privind contribuția asiguratorie pentru muncă:

18 lei	646	=	436	18 lei
	„Cheltuieli privind contribuția asiguratorie pentru muncă”		„Contribuția asiguratorie pentru muncă”	

– Achitarea salariului net:

468 lei	421	=	5311	468 lei
	„Personal – salarii datorate”		„Casa în lei”	

– Achitarea contribuțiilor și a impozitului pe venit:

350 lei	%	=	5121	350 lei
200 lei	4315		„Conturi la bănci în lei”	
	„Contribuția de asigurări sociale”			
80 lei	4316			
	„Contribuția de asigurări sociale de sănătate”			
18 lei	436			
	„Contribuția asiguratorie pentru muncă”			
52 lei	444			
	„Impozitul pe venituri de natura salariilor”			

Exemplul 4

O persoană fizică are un contract de muncă part-time la o firmă de construcții. Salariatul este angajat pe un post cu studii superioare și nu are persoane în întreținere. Obiectul principal de activitate al societății este fabricarea produselor din beton pentru construcții (cod CAEN 2361). Aceasta este autorizată și pentru alte activități și obține periodic venituri atât din cele enumerate de Codul fiscal ca făcând parte din sectorul construcții, cât și din altele. Angajatorul realizează o cifră de afaceri din activitatea de fabricare a produselor din beton pentru construcții de 85% din cifra de afaceri totală. Se cunosc următoarele date referitoare la contractul salarialului aferente lunii ianuarie 2020: tip contract – 4 ore/zi, salariul de încadrare – 2.000 lei, funcția de bază – da, facilități – da. Acesta nu are încheiate alte contracte de muncă.

Ne propunem să determinăm salariul net obținut de angajat și să efectuăm înregistrările în contabilitate.

Angajat	Cota	Lei
Salariu brut		2.000
CAS	21,25%	425
CASS	0%	0
Deducere personală		495
Impozit pe venit	0%	0
Salariu net		1.575
Angajator	Cota	Lei
CAM	0,3375%	7
Total taxe colectate la bugetul de stat		
		432
Total contribuții angajat		
		425
Total contribuții angajator		
		7

– Înregistrarea salariului brut:

2.000 lei	641	=	421	2.000 lei
	„Cheltuieli cu salariile personalului”		„Personal – salarii datorate”	
– Înregistrarea contribuției de asigurări sociale:				
425 lei	421	=	4315	425 lei
	„Personal – salarii datorate”		„Contribuția de asigurări sociale”	
– Înregistrarea datoriei entității privind contribuția asiguratorie pentru muncă:				
7 lei	646	=	436	7 lei
	„Cheltuieli privind contribuția asiguratorie pentru muncă”		„Contribuția asiguratorie pentru muncă”	
– Achitarea salariului net:				
1.575 lei	421	=	5311	1.575 lei
	„Personal – salarii datorate”		„Casa în lei”	
– Achitarea contribuțiilor:				
<u>432 lei</u>	%	=	5121	432 lei
425 lei	4315		„Conturi la bănci în lei”	
	„Contribuția de asigurări sociale”			
7 lei	436			
	„Contribuția asiguratorie pentru muncă”			

Bibliografie

1. Bența, A. (2019), *Modificări declarația 112. Facilități în construcții*, disponibil la <https://legestart.ro/modificari-declaratia-112-facilitati-constructii/>.
2. Boiciuc, Al. (2019), *Din ianuarie 2020 se elimină plata majorată a CAS și CASS pentru salariații part-time*, disponibil la https://www.avocatnet.ro/articol_51435/Oficial-Din-ianuarie-2020-se-elimin%C4%83-plata-majorat%C4%83-a-CAS-%C8%99i-CASS-pentru-salaria%C8%9Bii-part-time.html.
3. Boiciuc, Al. (2019), *Salariul minim diferențiat în construcții 2020: Cuantumul a fost oficializat cu șase luni în avans*, disponibil la https://www.avocatnet.ro/articol_51336/Salariu-minim-diferen%C8%9Biat-construc%C8%9Bii-2020-Cuantumul-a-fost-oficializat-cu-%C8%99ase-luni-in-avans.html.
4. Colesnic, M. (2019), *Contractul de muncă part-time: ce presupune și care sunt drepturile angajatului*, disponibil la calculatorvenituri.ro/contractul-de-munca-part-time-ce-presupune-si-care-sunt-drepturile-angajatului.
5. Popa, A.F., Păunescu, M., Ciobanu, R. (2019), *Fiscalitate*, ediția a II-a, Editura CECCAR, București.

6. Deloitte România (2019), *De ce renunțarea la suprataxarea contractelor part-time este o măsură inspirată*, disponibil la https://www.avocatnet.ro/articol_53229/De-ce-renun%C8%9Barea-la-suprataxarea-contractelor-part-time-este-o-m%C4%83sur%C4%83-inspirat%C4%83.html.
7. Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 22/13.01.2016, cu modificările și completările ulterioare.
8. Hotărârea Guvernului nr. 935/2019 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.010/16.12.2019.
9. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
10. Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare.
11. Legea nr. 263/2019 pentru modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.054/30.12.2019.
12. Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.802/2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate, publicat în Monitorul Oficial nr. 963/30.12.2014, cu modificările și completările ulterioare.
13. Ordinul ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului sănătății nr. 3.063/1.376/1.430/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, publicat în Monitorul Oficial nr. 794/01.10.2019.
14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 507/21.06.2019.

Abonamente pentru anul 2020

Pentru anul 2020, abonamentele la revista **CONTABILITATEA, EXPERTIZA ȘI AUDITUL AFACERILOR** au următoarele prețuri:

- ❖ abonament anual 300 lei
- ❖ abonament semestrial..... 150 lei
- ❖ abonament trimestrial 75 lei

Contravaloarea abonamentelor se achită în contul RO90 RNCB 0082 0441 8094 0020, BCR – Sucursala Unirea.

Copia după documentul de plată împreună cu numele dvs. și adresa unde doriți să primiți revista expediți-le prin e-mail, la adresa edituraceccar@ceccar.ro.