

EXPUNERE DE MOTIVE

Contract de mandat – vechime în muncă

În registrul general de evidență a salariaților reglementat prin HG nr. 905/2017 se raportează numai salariații, NU și persoanele ce prestează activitatea în baza unui contract de mandat. Astfel, activitatea prestată în baza unui contract de mandat NU constituie vechime în muncă și nu se înregistrează în Revisal.

În conformitate cu dispozițiile art. 2010 alin. (1) din Codul civil, "Mandatul este cu titlu gratuit sau cu titlu oneros. Mandatul dintre două persoane fizice se prezumă a fi cu titlu gratuit. Cu toate acestea, mandatul dat pentru acte de exercitare a unei activități profesionale se prezumă a fi cu titlu oneros."

Din punct de vedere fiscal. Renumerația directorilor obținută în temeiul unui contract de mandat este asimilată din punct de vedere fiscal veniturilor din salarii și se impozitează potrivit legislației.

Potrivit art. 76 alin. (1) din Codul fiscal (Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal publicată în M. Of. nr. 688 din 10.09.2015), sunt considerate **venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege**, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor. Articolul respectiv la alin. (2) prevede că "Regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și următoarelor tipuri de venituri, considerate asimilate salariilor: f) **remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii**, precum și drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege".

Conform art. 137 alin. (1) din Codul fiscal, contribuabilii/Plătitorii de venit la sistemul public de pensii, prevăzuți la art. 136, datorează, după caz, contribuția de asigurări sociale pentru următoarele categorii de venituri realizate din România și din afara României: a) venituri din salarii sau asimilate salariilor, definite conform art. 76.

Cu toate acestea, potrivit art. 1 alin. (2), (3) lit. c) și art. 2 alin. (3¹) din Legea nr. 210/1999 privind Legea concediului paternal (este în vigoare), în cuprinsul legii prin termenul "lucrător" se înțelege o persoană, care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii, mai mult, în vederea acordării concediului paternal și a indemnizației aferente se asimilează lucrătorilor și următoarele categorii de persoane: c) **directorii care desfășoară activitate pe baza contractelor de mandat încheiate potrivit Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.** De asemenea, art. 2 alin. (3¹) din lege stipulează faptul că "**Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.**". Astfel, având în vedere articolele sus menționate din lege, se pune întrebarea dacă directorul care lucrează în baza unui contract de mandat beneficiază la rândul său și de concediu paternal, și concediul paternal este considerat ca vechime în muncă, precum și vechime în specialitate conform legii, atunci activitatea desfășurată în baza contractului de mandat de ce nu constituie vechime în muncă și/sau vechime în specialitate?

Motivele:

Măsura (pentru a contabiliza activitatea desfășurată în baza unui contract de mandat ca vechime în muncă, sau vechime în specialitate) este necesară, deoarece în caz contrar, ar discrimina și dezavantaja persoanele, care au fost directori timp de ani de zile în baza unui astfel de contract de mandat.

Persoanele, directorii, care lucrează în baza unui contract de mandat cotizează la sistemul de pensii, asigurări de sănătate și impozit pe venit și își desfășoară activitatea pur și simplu.

Principalul beneficiar în situația în care activitatea prestată de un director în baza unui contract de mandat va fi recunoscută ca vechime în muncă este statul, pentru că va putea atrage persoane cu competențe, care au lucrat în sistemul public. O condiție fundamentală pentru a face angajări în sistemul public este vechimea în muncă. Fără a avea recunoașterea că activitatea unei director este vechime în muncă, această categorie de persoane nu va putea să fie angajată în sistemul public.

(*expunere de motive:

<http://www.cdep.ro/proiecte/2021/400/40/9/em557.pdf> *)

Așadar, având în vedere cele reliefate, înaintăm Parlamentului României,
spre dezbateră și adoptare, prezenta propunere legislativă.

În numele inițiatorilor,

Făgăduț Holț

**Tabel cu inițiatorii Propunerii legislative privind completarea Legii nr. 53/2003 – Codul
muncii și a Legii societăților nr. 31/1990**

1.	Fajen István Ödön	UDMR	
2.	Kovács Tünde-Elisabeth	UAMR	
3.	CSEKE ATTILA	UAMR	
4.	Császár Károly Zoltán	UDMR/RMDSZ	
5.	NOVÁK LEVENTE	UAMR/RMDSZ	
6.	Turós László	UDTD	
7.	Andal László	UAMR/RMDSZ	
8.	Turós Béla	UAMR/RMDSZ	
9.	ANINA SANDA	USR	
10.	POPESCU ION DRAGOS	NEAFILIT	
11.	COSMIN-MARIAN BITERAS	NEAFILIT	
12.	POSTOLAN ANDREI	NEAFILIT	
13.	ROTORU ION	P.S.N.	
14.	MUNTEAN LUCIA SINA	P.N.R.	
15.	COSMA ADRIAN	AUR.	
16.	László Attila	UDMR	
17.			
18.			
19.			
20.			