



Посібник з доступу на ринок праці

ДЛЯ МІГРАНТІВ ТА ОСІБ, ЩО КОРИСТУЮТЬСЯ
ТИМЧАСОВИМ ЗАХИСТОМ У РУМУНІЇ

Працюємо разом заради **зеленої**
конкурентоспроможної та **інклюзивної Європи**

Проект реалізується



За сприяння



Коаліція за права мігрантів та біженців (CDMiR),
Бухарест, жовтень 2023 року

Зміст

3	Вступ
3	Про проект
4	Проект пропонує:
4	Прямі та непрямі бенефіціари
4	Про CDMiR
4	Контактна інформація CDMiR:
5	Про Програму „Active Citizens Fund România»
5	Про організатора та партнерів
6	ДОСТУП ДО ПРАЦІ НА ТЕРИТОРІЇ РУМУНІЇ
7	РЕСУРСИ ДЛЯ ПОШУКУ МІСЦЯ РОБОТИ
8	ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
10	Укладення трудового договору
10	Основні види трудових договорів у Румунії
11	Обов'язкова інформація у трудовому договорі
15	Припинення трудового договору
20	НЕЗАЛЕЖНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЧЕРЕЗ ЗАСНУВАННЯ АВТОРИЗОВАНОЇ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ (PFA) АБО ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ (SRL)
21	Елементи, які необхідно враховувати при виборі форми, в якій вестиметься економічна діяльність
23	Необхідні кроки та документи
27	Застосовувані податкові аспекти
32	ДОГОВІР ПРО ПЕРЕДАЧУ АВТОРСЬКИХ ПРАВ
34	Податкові аспекти, що застосовуються
35	ПОРУШЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ПРАВ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ
36	Г. Переслідування на робочому місці

Вступ

Цей посібник призначений для мігрантів та осіб, що користуються тимчасовим захистом, які хочуть отримати доступ до ринку праці в Румунії. Він пропонує докладне введення в румунську систему працевлаштування та надає важливі ресурси та розуміння юридичних аспектів для пошуку місця роботи.

У посібнику розглядаються різні аспекти трудового договору, дається інформація про його укладання та зміст. У ньому також розглядаються ситуації, коли роботодавець порушує права, прописані у трудовому договорі, або коли на робочому місці з'являється переслідування.

Також розглядаються і варіанти незалежної діяльності, такі як заснування авторизованої фізичної особи (PFA), товариства з обмеженою відповідальністю (SRL) або договір про передачу авторських прав.

Цей посібник наводить процес заснування юридичної особи, надаючи необхідні кроки, а також основні застосовувані податкові аспекти. Нарешті, що не менш важливо, надано пояснення до деяких термінів, які необхідні для розуміння румунської системи.

Розширену версію цього посібника можна знайти на веб-сайті *Коаліції за права мігрантів та біженців* www.cdmir.ro/ghid де ви знайдете додаткову інформацію та ресурси, які допоможуть вам у ваших зусиллях щодо інтеграції на ринку праці в Румунії.

Про проект

Даний посібник розроблено в рамках проекту „CDMiR 4 Україна: Підвищення обізнаності з правами людини та рівного поводження з українськими біженцями в Румунії”. Проект спрямований на подолання гуманітарної кризи в Україні шляхом надання послуг та інформаційних матеріалів для українських біженців, особливо щодо доступу до соціально-економічних прав. Оскільки доступ до ринку праці є важливим елементом процесу інтеграції та розширення прав та можливостей біженців, за допомогою проекту пропонуються додаткові послуги з навчання щодо ринку праці та підприємництва в Румунії.

Паралельно, проект сприяє підвищенню поінформованості серед державних органів, громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін про права українських біженців, заохочує співпрацю на місцевому та національному рівнях, у тому числі через укладання відповідного партнерства, та сприятиме створенню мапи існуючих послуг. Зрештою, що не менш важливо, після консультацій з громадами біженців було ініційовано низку, заснованих на цих даних, інформаційно-пропагандистських заходів, спрямованих на вдосконалення правової та політичної бази для інтеграції біженців.

Більш детальну інформацію на сторінка www.cdmir.ro/cdmir4ua.

Проект пропонує:

- Провести кампанію з підвищення поінформованості серед українських біженців з питань дотримання прав людини, гендерної рівності та насильства за ознакою статі;
- Здійснити інформаційно-пропагандистські заходи з метою довгострокової інтеграції осіб, які користуються тимчасовим захистом, біженців з України;
- Поліпшити послуги, що надаються біженцям, шляхом дій з підтримки та наставництва біженців з України, які працюють або хочуть працювати на румунському ринку праці, та за допомогою партнерства з іншими відповідними установами, коаліціями та учасниками. www.cdmir.ro/cdmir4ua

Прямі та непрямі бенефіціари

- 4000 біженців з України, які будуть прямими чи непрямими бенефіціарами інформації та/або покращених послуг, навчання та розширення можливостей доступу до соціально-економічних прав;
- Неурядові організації, які працюють у сфері інтеграції іммігрантів;
- Державні установи, які відповідають за інтеграцію іммігрантів;
- Інші учасники ринку праці: профспілки, асоціації роботодавців, роботодавці, наукові кола;
- ЗМІ та інші організації, що працюють у суміжних галузях, широка громадськість.

Проект здійснюється Асоціацією «Novapolis» – Центром аналізу та ініціатив з розвитку, у партнерстві з Фондом «Національна рада у справах біженців Румунії» та Центром громадських інновацій. Тривалість проекту – 12 місяців, він буде реалізований у період з 15 березня 2023 року по 14 березня 2024 року. Прийнятна вартість проекту складає 199 900 євро.

Про CDMiR

Коаліцію за права мігрантів та біженців (CDMiR) було створено на початку 2017 року, спочатку об'єднавши 11 неурядових організацій, що спеціалізуються на питаннях міграції, боротьби з дискримінацією, прав людини та державної політики. На сьогоднішній день це єдина Коаліція громадянського суспільства в Румунії, яка активно працює в галузі міграції, надання притулку та інтеграції. За перші три роки роботи кількість організацій-членів коаліції подвоїлася, і тепер у CDMiR входять 23 НУО з усіх регіонів Румунії, а також 5 прихильників з академічних кіл та міжнародних організацій. Члени CDMiR охоплюють широкий спектр областей знань, включаючи дослідження, правозахисну діяльність, матеріальну, юридичну та медичну допомогу, культурну орієнтацію та діалог.

Контактна інформація CDMiR:

Електронна пошта: coalitie.migratie@gmail.com, **Веб-сайт:** www.cdmir.ro, Сторінка у Facebook: www.facebook.com/cdmir.ro.

Про Програму „Active Citizens Fund România»

Програма „Active Citizens Fund România” фінансується за рахунок грантів ЄЕЗ 2014-2021 років. Основною метою грантів є скорочення економічної та соціальної нерівності та зміцнення двосторонніх відносин між 15 країнами-бенефіціарами та країнами-донорами (Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія). Програмою керує консорціум, що складається з Фонду розвитку громадянського суспільства, Фонду партнерства, Ресурсного центру для циганських громад, Фонду PACT та Frivillighet Norge, який виступає як Оператор Фонду, призначений FMO – Офісом фінансового механізму грантів ЄЕЗ та Норвегії. Фонд «Active Citizens Fund Romania» спрямований на зміцнення громадянського суспільства та активної громадянської позиції, а також на підвищення потенціалу вразливих груп населення. Програма, на яку виділено всього 46 000 000 євро, націлена на розвиток довгострокової стійкості та потенціалу сектору громадянського суспільства, підвищуючи його роль у просуванні демократичної участі, активної громадянської позиції та прав людини, а також зміцнюючи двосторонні відносини з країнами-донорами - Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія. Додаткову інформацію про «Active Citizens Fund» у Румунії можна знайти на веб-сайті www.activecitizensfund.ro. Додаткову інформацію про гранти ЄЕЗ та Норвегії можна знайти на веб-сайті www.eeagrants.ro.

Про організатора та партнерів

Асоціація „Novapolis” - Центр аналізу та ініціатив з розвитку - пропонує зробити свій внесок у зміцнення демократичного, інклюзивного та різноманітного суспільства, соціально та економічно збалансованого, здатного задовольнити потреби всіх. Її місією служить підтримка та просування демократичних цінностей, моделей та заходів, спрямованих на розвиток суспільства, заснованого на свободі, відповідальності та повазі. www.novapolis.ro

«Національна рада у справах біженців Румунії» - це неурядова організація, заснована у 1998 році, що має статус громадської організації з 2003 року. Місія CNRR полягає в просуванні та захисті, всіма законними способами, прав людини в цілому та прав мігрантів, біженців та осіб, які шукають притулку, зокрема. www.cnrr.ro

Асоціація „Центр громадських інновацій” - це неурядова організація, що юридично зареєстрована у 2014 році з місією побудови відкритого суспільства, в якому прозорі установи надають доступ до інформації у відкритих форматах, приймають рішення разом з тими, кого вони представляють, та в їхніх інтересах, гарантуючи рівні права всіх осіб, а громадяни займають поінформовану позицію щодо того, що відбувається навколо них. www.inovarepublica.ro

Проект здійснюється Асоціацією „Novapolis” - Центр аналізу та ініціатив з розвитку, у партнерстві з Фондом «Національна рада у справах біженців Румунії» та «Центром громадських інновацій», та користується фінансуванням у розмірі 199 900 євро через програму «Active Citizens Fund Romania», фінансовану Ісландією, Ліхтенштейном та Норвегією через Гранти ЄЕЗ на 2014-2021 роки. Зміст цього посібника не обов'язково відображає офіційну позицію Грантів ЄЕЗ та Норвегії на 2014-2021 рр.; додаткову інформацію можна знайти на веб-сайті www.eeagrants.org. Інформація про Active Citizens Fund România доступна на веб-сайті www.activecitizensfund.ro.



Доступ до праці на території Румунії

Громадяни України, які легально в'їхали до Румунії, мають право на проживання на території країни протягом 90 днів.

Однією із форм регулювання права на проживання є отримання дозволу **на тимчасовий захист**. Цей дозвіл видається *Головною інспекцією у справах міграції (IGI)*, в результаті якої відповідна особа отримує персональний цифровий код (CNP), а також доступ до низки соціально-економічних прав на території Румунії.

Таким чином, особи, які користуються тимчасовим захистом у Румунії, мають право бути найнятими фізичними та юридичними особами, а також право вести незалежну діяльність.

Внаслідок ситуації, що склалася 24 лютого 2022 року, особи, переміщені з України, можуть працювати в Румунії **без дозволу на роботу** (документ, який видає Головна інспекція у справах міграції, який підтверджує право роботодавця наймати людину на певну посаду).

Також, якщо громадяни України НЕ мають документів, що підтверджують професійну кваліфікацію/досвід роботи в тій галузі, на яку вони претендують, вони можуть подати заяву під власну відповідальність про те, що вони відповідають умовам професійної кваліфікації

та досвіду діяльності, необхідним для зайняття цього робочого місця і що вони не мають кримінальної судимості, несумісної з цією діяльністю.

(модель заяви:
www.cdmir.ro/ghid)



(Цей виняток НЕ поширюється на **професії, які регулюються спеціальними законами**, такі як лікар, лікар-стоматолог, фармацевт, архітектор тощо -

Список професій, що регулюються спеціальними законами:



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

Однак, такий прийом на роботу може проводитися на цих умовах **лише** терміном на **12 місяців**, з можливістю подальшого продовження на періоди по 6 місяців, але не більше ніж на рік.

Особи, які мають статус тимчасового захисту, мають такі можливості для реалізації свого права на роботу:

- i. Робота на підставі індивідуального трудового договору;
- ii. Незалежна діяльність шляхом заснування АВТОРИЗОВАНОЇ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ або ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ;
- iii. Робота на підставі договору про передачу авторських прав.



Ресурси для пошуку місця роботи

- Національне агентство з працевлаштування (ANOFM) та Повітові агенції з працевлаштування (AJOFM) (розташовані в кожному повіті та в Бухаресті).
- Платформа *Jobs4Ukraine*: необхідно створити обліковий запис на платформі та заповнити поля для створення резюме (CV): <https://jobs4ukr.com/>.
- *Adecco*: ця платформа підходить як для пошуку роботи, так і для розміщення оголошення про прийом на роботу. Необхідно створити профіль, що містить персональні дані: <https://www.adeccojobsforukraine.com/>.
- «Майстерні без кордонів» - це неурядова організація, метою якої є реінтеграція вразливих людей на ринку праці. Для цього потрібно надіслати електронний лист: cariere@atelierefarafrontiere.ro, <https://atelierefarafrontiere.ro/>.



Проект „Українські школи поруч із Румунією”: ініціатива української громади з метою найму українських вчителів з різних предметів. Необхідно зв'язатися з ними електронною поштою: ukrscoalaromania@gmail.com.

- Платформа *LinkedIn*: необхідно створити профіль з відповідними даними про себе.
- *Різноманітні НУО, які працюють з особами, які користуються тимчасовим захистом.*



Зверніть увагу: часто вам знадобиться резюме (формат, в якому коротко викладено найважливішу інформацію про вас, наприклад, освіту або професійний досвід). Найпопулярнішим форматом резюме є EUROPASS, який є визнаним на рівні Європейського Союзу документом (потрібно створити обліковий запис та заповнити поля необхідною інформацією, а в результаті веб-сайт згенерує цей документ: <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=ro>).



- Платформи, такі як *E-Jobs* або *BestJobs* - необхідно створити профіль (веб-сайти румунською та англійською мовами): <https://www.ejobs.ro/en> та <https://www.bestjobs.eu/en>.

Про трудовий договір

Трудовий договір - це угода між людиною в якості працівника/співробітника та роботодавцем, за якою перший погоджується виконувати певні завдання та дотримуватися вказівок роботодавця в обмін на зарплату.

Істотні та визначальні елементи трудового договору

- виконання роботи (завдання, для яких ти був найнятий на роботу)
- зарплата (сума грошей, яку тобі заплатять в обмін на виконану роботу)
- **відносини підпорядкування** між працівником і роботодавцем (вони НЕ перебувають у позиції рівності, працівник зобов'язаний виконувати вказівки роботодавця, інакше роботодавець може застосувати щодо нього санкції; також, саме роботодавець затверджує графік роботи працівника)



У Румунії правила (укладання, виконання, припинення) трудового договору містяться у Трудовому кодексі (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>), та їх мета – забезпечити захист працівника. Таким чином, існує мінімальний набір прав, від яких працівник НЕ може відмовитися, навіть якщо він запропонує та підпише відповідний

договір. У той самий час, працівник і роботодавець зобов'язані дотримуватися низки зобов'язань.



Увага, не плутати з **договором на надання послуг** (який є угодою між двома або більше особами, за якою одна сторона (постачальник/виконавець) зобов'язується надати послуги іншій стороні (замовнику) в обмін на оплату або іншу форму компенсації). **НЕ існує відносин підпорядкування**; замовник НЕ може контролювати та наглядати за роботою постачальника, та може бути лише зацікавленим у отриманні обумовленої у договорі послуги наприкінці. Крім того, навіть якщо у договорі обумовлено певні терміни надання послуги, замовник НЕ зможе встановлювати графік роботи для постачальника.

Трудовий договір

Договір на надання послуг

Істотні та визначальні елементи:

- виконання роботи
- зарплата
- відносини підпорядкування

Істотні та визначальні елементи:

- надання послуг
- сума грошей, що підлягає оплаті
- рівні відносини між двома сторонами

Матеріальна база надається роботодавцем для виконання працівником роботи від імені роботодавця (приміщення, уніформа, техніка, комп'ютер, обладнання, телефон тощо)

Матеріальна база закуповується постачальником власним коштом для здійснення діяльності.

Працівник організовує свою роботу відповідно **до графіка роботи, встановленого роботодавцем**.

Постачальник організовує свою роботу **власним коштом**, дотримуючись лише обумовлених у договорі термінів.

Умови договору мають відповідати правилам *Трудового кодексу*.

Умови договору мають відповідати правилам *Цивільного кодексу*.

Переговори щодо умов договору можливі, але є мінімальний набір прав та обов'язків, від якого сторони не можуть відступати, інакше ці умови втрачають свою цінність. Навіть зміна чи припинення договору відбуватиметься за суворими правилами.

Переговори можливі і сторони можуть за домовленістю визначити всі умови договору.

Працівник користується певними зазначеними правами:

- право на відпустку;
- право на відпочинок;
- право на випробувальний термін;
- право на відставку тощо.

Постачальник послуг не має таких прав, як працівник.

Робота без законного трудового договору карається штрафом: з одного боку, на **роботодавця** буде накладено санкції: «дії роботодавця, який приймає на роботу до 5 осіб без укладання письмового індивідуального трудового договору, караються штрафом від 10 000 лейв до 20 000 лейв за кожну виявлену людину» (ст. 260 літера е Трудового кодексу), з іншого боку, та до іншої сторони, **працівника**, будуть застосовані санкції - «виконання роботи особою без укладання індивідуального трудового договору карається штрафом у розмірі від 500 лейв до 1 000 лейв» (ст. 260 літера f Трудового кодексу).

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір укладається:

- У письмовій формі (усні домовленості НЕ приймаються); Обов'язок щодо складання та реєстрації договору лежить на працедавцеві;
- Румунською мовою (також може бути укладено двома мовами - румунською та іноземною, причому двомовна версія має єдину мету - інформувати сторону, що не говорить по-румунськи). Недотримання укладання румунською мовою тягне за собою **недійсність** (санкція, що веде до розірвання договору, укладеного з недотриманням певних правил) трудового договору.
- Він підписується не пізніше ніж за **один день до початку діяльності**;

Він реєструється та передається в електронному вигляді до *реєстру обліку працівників (REVISAL*)* не пізніше ніж **за один день до фактичного початку діяльності** (це також обов'язок роботодавця).

ОСНОВНІ ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У РУМУНІЇ

- 1) *трудовий договір на невизначений термін*: **правилом** є те, що в цій ситуації в договорі вказується лише **дата його набрання чинності**, а сам договір укладається одним із правових способів, передбачених у договорі.

* REVISAL включає всі індивідуальні трудові договори, що діють у Румунії.

- 2) *трудоий договір на визначений термін*: точний термін, на який укладається трудовий договір, має бути зазначений письмово. Цей термін не може перевищувати **36** місяців, тобто **3** роки.
- 3) *трудоий договір на неповний робочий день (part-time) або на часткову зайнятість*. Трудовий договір на неповний робочий день передбачає щоденну тривалість робочого часу 4 години, тоді як договір на часткову зайнятість може укладатися на тривалість робочого часу від 2 до 7 години на день. Співробітники, які працюють неповний робочий день, мають права працівників, які працюють повний робочий день, які впливають із відповідного законодавства, та права на заробітну плату надаватимуться пропорційно фактично відпрацьованому часу, стосовно прав, встановлених для нормального робочого часу (8 годин/день).
- 4) *трудоий договір на роботу вдома* - за цим договором співробітник здійснюватиме роботу, передбачену посадовою інструкцією, вдома. Таким чином, у договорі має бути зазначено, що робота виконуватиметься вдома, а також графік роботи, протягом якого роботодавець може перевіряти роботу співробітника, та практичні заходи щодо проведення такого контролю. Якщо це ясно не зазначено у договорі, то вважається, що діяльність виконується за юридичною адресою/у робочих пунктах роботодавця.

ОБОВ'ЯЗКОВА ІНФОРМАЦІЯ У ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

Особа сторін

- Роботодавець зобов'язаний повідомити працівнику свої ідентифікаційні дані (наприклад, буде вказано юридичну адресу/місце розташування, номер податкової реєстрації/персональний цифровий код тощо) у день підписання (не пізніше);
- Трудові договори можуть укладатися з особами, **які досягли 16 років**;
- Для осіб віком 15 років потрібна згода батьків/законного представника, а діяльність НЕ повинна загрожувати розвитку, здоров'ю та професійній підготовці неповнолітнього;



Для виконання певних небезпечних робіт людині має бути не менше 18 років.

Місце або місця, де буде вестися діяльність

- Цей аспект багато в чому залежить від галузі діяльності;
- Діяльність може здійснюватися тільки у певному місці або, за відсутності постійного місця, існує можливість виконання робіт у кількох місцях (при цьому у трудовому договорі має бути максимально точний опис цих місць);

- Інформування проводиться **попередньо** (до) моменту підписання трудового договору;
- Будь-яка наступна зміна **також** вимагає **згоди** іншої сторони та необхідно підписати **додатковий акт** із зазначенням змін.

Посада/професія працівника

- Відповідно до **Номенклатури класифікації професій у Румунії (COR)**;
- Цей COR, розроблений Міністерством праці та соціальної солідарності, спрямований на визначення, централізацію та кодифікацію професій у Румунії (дивитися: <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/c-o-r/>)
- Відповідальність за правильний вибір цього коду лежить на працедавцеві, у той час як на працівнику лежить скоріше обов'язок піклуватися (це означає, що він повинен докласти всіх необхідних зусиль, виходячи зі своїх знань, щоб забезпечити правильний вибір коду COR, але у разі помилки він НЕ буде нести відповідальності).



Посадова інструкція та безпосередні повноваження працівника

- Документ із докладним описом завдань працівника, його відповідальності та способу їх виконання, який підписується **обом сторонами** у день укладення трудового договору у двох примірниках;
- Є **Додатком** до трудового договору;
- Обов'язок щодо складання цього документа лежить на працедавцеві;



ВИКЛЮЧЕННЯ! Це НЕ є зобов'язанням для мікропідприємств (компаній із невеликим торговим оборотом та невеликою кількістю працівників), у яких працює менше 9 осіб. Проте, у разі **письмового запиту** працівника, йому буде надана посадова інструкція у письмовій формі.

Тривалість договору

- Трудові договори можуть укладатися **на невизначений термін** (зазначається лише дата початку діяльності) або **на визначений термін** (зазначається як дата початку, так і дата закінчення діяльності для працівника);

- Між одними і тими ж сторонами може бути укладено не більше трьох послідовних трудових договорів на визначений термін;
- Максимальна тривалість одного договору може становити не більше ніж 36 місяців.

Випробувальний строк та його тривалість

- Роль цього строку полягає в тому, щоб роботодавець перевіряв навички нового працівника, як він взаємодіє з колективом, наскільки якісно він виконує свою роботу;
- Цей строк **НЕ може існувати поза трудовим договором**, оскільки це буде незадекларована робота, та являє собою *незаконне діяння* (правопорушення може бути застосоване до обох сторін);
- Договірні права та обов'язки виконуються у нормальний спосіб (наприклад, людина може взяти дні відпустки, якщо і роботодавець на це згоден);
- Протягом цього періоду як працівник, так і роботодавець можуть запросити припинення трудового договору, **без необхідності дотримання строку попереднього повідомлення** (потрібне лише письмове повідомлення):
 - ◆ Для договорів, укладених на **невизначений термін**, максимальний випробувальний строк становить 90 днів/120 днів.
 - ◆ Для договорів, укладених на **визначений термін**, випробувальний строк складає від 5 до 45 днів, залежно від тривалості трудового договору.
- Закон встановлює **лише максимальний термін**, тому сторони можуть домовитися між собою, і трудові договори можуть існувати без випробувального терміну.

Тривалість графіка робочого часу та інтервал(и), протягом якого співробітник виконуватиме роботу

- Йдеться про період часу, який співробітник використовує для виконання трудових обов'язків, згідно з положеннями трудового договору;
- **Правило складає 8 годин на день, разом 40 годин на тиждень, 5 днів на тиждень + 2 дні вихідних;**



НЕ допускається перевищення загальної тривалості роботи 48 годин на тиждень (включаючи понаднормові години);



НЕ допускається перевищення загальної тривалості роботи 12 годин на день;

- При 12 годинах, відпрацьованих за один день, потрібний період відпочинку протягом 24 годин.
- Нерівне розподілення робочого часу може бути і **спеціально обумовлено в договорі**, але з дотриманням тих 40 годин на тиждень;
 - ◆ Для осіб молодше 18 років тривалість роботи НЕ може перевищувати 6 годин на день, загалом 30 годин на тиждень, вони також не можуть працювати понаднормово або в нічний час. (22:00-06:00).
- Робота в нічний час може компенсуватися або скороченням робочого часу на одну годину, але без зменшення базової заробітної плати, або збільшенням у 25% від бруutto-зарплати.
 - ◆ Вагітних, породіль або жінок, що годують, НЕ можуть зобов'язати працювати в нічний час.

Умови винагороди

- Базовий елемент: **зарплата** (сума грошей, що підлягає сплаті за виконану роботу);
 - Брутто-зарплата складається з нетто-зарплати та податків, які належать державі. Обов'язок зі сплати цих податків лежить на роботодавці (це зобов'язання, від якого НЕ МОЖНА відмовитися за згодою сторін або в односторонньому порядку);
 - У трудовому договорі **має бути зазначений розмір бруutto-зарплати**;
 - У Румунії **мінімальна бруutto-зарплата** нині становить 3 000 лейв. Таким чином, працівник фактично отримує **нетто-зарплату** у розмірі 1898 лейв.;
 - Податки:
 - ◆ Внесок на соціальне страхування (CAS = пенсія): 25%
 - ◆ Внесок на соціальне медичне страхування (CASS): 10%
 - ◆ Податок на прибуток: 10%
 - Крім зарплати, сторони можуть домовитися про **інші грошові суми** (талони, комісійні, бонуси тощо).
-

Тривалість трудової відпустки

- **Мінімальна** тривалість трудової відпустки складає 20 робочих днів;
- Кількість днів, на які має право співробітник, якщо був прийнятий на роботу протягом року, розраховується **прямо пропорційно до відпрацьованого періоду**;
- Державні свята в Румунії, в які робота не ведеться, дні відновлення за відпрацьовані вікенди, НЕ будуть враховуватися як дні трудової відпустки;
- Це право **оплачується та гарантується** всім працівникам (від нього не можна відмовитися в односторонньому порядку або за згодою);
- Під час трудової відпустки працівник **НЕ може бути звільнений**;
- **НЕ можливо конвертувати дні трудової відпустки у грошові суми**;
- Грошова компенсація допускається тільки в тому випадку, якщо трудовий договір припиняється, а працівник не відгуляв усі дні належної відпустки.

Період попереднього повідомлення

Відставка: зазвичай, передбачається наявність терміну попереднього повідомлення, максимально 20 днів для виконавчої посади/45 днів для управлінської посади (але залежить від того, що було обумовлено під час підписання трудового договору);

Звільнення: працівник має право на попереднє повідомлення на умовах, обумовлених у трудовому договорі, що передбачають мінімальний строк повідомлення у 20 днів (незалежно від того, чи він знаходиться на виконавчій чи управлінській посаді);

- Термін попереднього повідомлення - це і право, і обов'язок обох сторін, залежно від того, хто є ініціатором припинення договору, **проте роботодавець може відмовитися від свого права, тоді як працівник не може цього зробити**;
- Протягом терміну попереднього повідомлення всі права та обов'язки продовжують діяти (наприклад, працівник може брати дні трудової відпустки);
- Після закінчення терміну попереднього повідомлення, невикористана трудова відпустка буде компенсована грошима.

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Порядок припинення індивідуального трудового договору:

- A) В силу закону (незалежно від волі будь-якої із сторін)
- B) З волі однієї із сторін
- C) За волевиявленням обох сторін, **в угоджену дату**.

Способи припинення трудового договору, для яких потрібен принаймні акт волевиявлення

	Ввідставка	Звільнення	Згода сторін
	волевиявлення працівника;	з волі роботодавця;	запит може виходити від будь-якої сторони;
	НЕ обумовлена згодою роботодавця, НЕ затверджується роботодавцем;	НЕ обумовлено прийняттям працівника;	має існувати схвалення/згода іншої сторони;
	приймає письмову форму;	приймає письмову форму;	приймає письмову форму;
	НЕ обов'язково вказувати причини відставки;	мають бути зазначені причини, що призвели до такого рішення;	в угоді НЕ потрібно вказувати причини, та обидві сторони погоджуються з усіма умовами, на яких укладається трудовий договір;
Основні характеристики	як правило, передбачається наявність строку попереднього повідомлення, максимально 20 днів для виконавчої посади/45 днів для управлінської посади (але також залежить від того, що було оговорено під час підписання трудового договору);	працівник має право на попереднє повідомлення на умовах, узгоджених у трудовому договорі, при цьому по праву мінімальний строк попереднього повідомлення становить 20 днів (незалежно від того, чи обіймає він виконавчу/управлінську посаду);	строку попереднього повідомлення НЕ існує;
	договір припиняється або після закінчення терміну попереднього повідомлення, або у день, коли роботодавець відмовляється від строку попереднього повідомлення.	договір припиняє свою дію на дату закінчення строку попереднього повідомлення.	договір припиняє свою дію на дату, узгоджену обома сторонами.

ІНШІ КОНКРЕТНІ ЗГАДУВАННЯ:

Відставка:

- Роботодавець зобов'язаний зареєструвати відставку (у разі відмови роботодавець може бути оштрафований на суму від 1500 до 3000 леїв (ст. 260 абз. (1) літера п) Трудового кодексу).
- строк попереднього повідомлення починає обчислюватися з моменту реєстрації відставки.
- модель відставки:

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



- Якщо роботодавець відмовляється від строку попереднього повідомлення, це НЕ змінює юридичного статусу акту волевиявлення, що називається «звільненням», і НЕ стає припиненням за згодою сторін.
- Якщо роботодавець НЕ виконує своїх зобов'язань, прийнятих за трудовим договором, то працівник може подати у відставку, при цьому більше не потрібно дотримуватися строку попереднього повідомлення.
- Крім того, під час випробувального строку співробітник може подати у відставку, при цьому більше не потрібно дотримуватися строку попереднього повідомлення.

Звільнення:

- Наказ може бути виданий як з *причин, що стосуються працівника* (причини, пов'язані з поведінкою/навичками/навчанням працівника), так і з *причин, що не стосуються особи працівника* (ліквідація робочого місця).
- Якщо причиною звільнення є професійна непридатність, то роботодавець може звільнити працівника лише після того, як йому буде запропоновано інше місце роботи, яке відповідає його професійній підготовці, і він від нього відмовиться.
- **Випробувальний строк звільняє від обов'язку проходження строку попереднього повідомлення** та НЕ вимагає від роботодавця пояснення причин.
- Професійна непридатність спричиняє строк попереднього повідомлення.
- Як роботодавець, ви НЕ можете звільнити співробітника, якщо той перебуває в періоді трудової відпустки.

Звільнення з причин, пов'язаних з особистістю працівника:

- 1) Співробітника взято під варту на строк більше 30 днів (відповідно до Кримінального кодексу):
 - Головне, щоб така ситуація спричинила неможливість виконання працівником своєї роботи;
 - Якщо строк тримання під вартою становить менше 30 днів, працівника має бути обов'язково повернено на роботу;
 - Звільнення до закінчення цього строку робить рішення недійсним.

- 2) Фізична/психічна непридатність працівника встановлюється компетентними медичними експертними органами:
 - Цей стан працівника повинен бути підтверджений лікарем-профпатологом в офіційному документі, який називається «висновком»;
 - Рішення компетентних органів може бути оскаржене працівником;
 - Внаслідок цього стану співробітник більше НЕ може виконувати свої обов'язки, що відповідають місцю роботи;
 - Непридатність стосується лише місця роботи, на якому ви працюєте, вона НЕ повинна стосуватися всієї вашої працездатності на інших місцях роботи;
 - Якщо працівник бажає звільнення, то роботодавець повинен спочатку довести, що він надав у розпорядження працівника інше вакантне робоче місце, що відповідає працездатності працівника.
- 3) Співробітник не відповідає професійно тому місцю роботи, де він працював:
 - Розпорядження про звільнення НЕ може бути видано до початку процедури оцінки результатів роботи (із зазначенням чітко встановлених критеріїв, осіб, що входять до складу комісії, та строків, протягом яких може бути проведена ця оцінка), передбаченої трудовим договором чи правилами внутрішнього розпорядку;
 - На основі цієї оцінки має бути можливо чітко довести, що цільових показників ефективності не було досягнуто;
 - Це НЕ означає, що співробітник винний.
- 4) Вчинення дисциплінарної провини:
 - Співробітник вчинив серйозну провину або кілька разів порушив трудовий договір або правила внутрішнього розпорядку;
 - **Дисциплінарна провина** є умисною дією або бездіяльністю, що порушує норми законодавства, трудовий договір, правила внутрішнього розпорядку або розпорядження безпосередніх керівників;
 - Повинна бути дотримана попередня процедура дисциплінарного розслідування.

Звільнення з причин, не пов'язаних з особистістю працівника:

- повинні мати **реальну та серйозну причину** (наприклад, економічні труднощі, необхідність реорганізації діяльності з метою скорочення витрат на персонал, витрат на певні послуги);
- мають бути обґрунтовані рішенням керівного органу установи-роботодавця;
- посада має бути фактично виключена з організаційної структури;
- працівникові має бути надіслано письмове повідомлення про те, що посада ліквідується;
- працівнику буде надано **строк попереднього повідомлення не менше ніж 20 робочих днів** з моменту інформування;
- міра звільнення також має бути відображена у письмовому рішенні.

Рішення про звільнення має містити:

- причини, що призвели до звільнення;
- строк дії попереднього повідомлення;
- строк та судова інстанція, в якій воно може бути оскаржене.

Згода сторін:

- у погоджену обома сторонами дату - більше НЕ йдеться про строк попереднього повідомлення.
- документ під назвою «Угода про припинення індивідуального трудового договору за згодою сторін» укладається у двох примірниках.
- **запит про припинення договору за згодою сторін НЕ перетворюється автоматично на повідомлення про відставку, якщо роботодавець НЕ дає згоду.**

Припинення трудового договору по праву: Припинення договору відбувається внаслідок настання події чи фактичної ситуації, *прямо передбаченої законом* (незалежно від волі сторін).

Припинення трудового договору по праву

Смерть працівника/роботодавця - фізичної особи/розпуск юридичної особи	• договір укладається щодо конкретної особи (співробітника чи працівника).
Винесення заборони для працівника/роботодавця фізичної особи (на дату винесення остаточного рішення)	• людина позбавлена дієздатності; • передбачає обмеження у здійсненні цивільних прав; • лише судова інстанція має право призначити такий захід захисту.
У день, коли кумулятивно виконуються стандартні умови виходу на пенсію (пенсійний вік) та мінімальний період внесення внесків.	• для громадян України, які користуються тимчасовим захистом, це положення поки що не може застосовуватися; • для громадян Румунії пенсійний вік становить 63 роки для жінок та 65 років для чоловіків; мінімальний термін сплати внесків – 15 років; • Наразі між Румунією та Україною не існує угоди про “переведення відпрацьованих років з однієї країни до іншої”.
Заява про абсолютну недійсність трудового договору	• є юридичною санкцією і означає, що було порушено суттєву умову існування трудового договору; • наприклад: укладання <i>трудоного договору для здійснення незаконної чи аморальної діяльності</i>.

Припинення трудового договору по праву

Відновлення на посаді працівника, звільненого на незаконних/необґрунтованих підставах	якщо посада була зайнята новим співробітником, а в цей час було прийнято рішення про поновлення на посаді співробітника, звільненого на незаконних/необґрунтованих підставах, то роботодавець повинен буде припинити трудовий договір, щоб звільнити місце нового співробітника.
Після ухвалення остаточного вироку про позбавлення волі	повинна існувати фізична нездатність відвідувати місце роботи.
Відкликання дозволів/допусків, необхідних для здійснення професійної діяльності	припинення буде здійснено після 6 місяців з моменту відкликання документів.
Внаслідок застосування заходу заборони на зайняття професійною діяльністю	у разі кримінального злочину, крім основного покарання може бути призначене додаткове покарання у вигляді заборони на зайняття посади на період часу, з якого були можливості до скоєння злочину.
Закінчення терміну дії	у разі договору визначений період.
Відкликання згоди батьків/законних представників	для співробітників віком 15-16 років



Незалежна діяльність через заснування авторизованої фізичної особи (PFA) або товариства з обмеженою відповідальністю (SRL)

Закон, який регулює діяльність цих двох юридичних осіб:

PFA	SRL
Термінова постанова № 44/2008 <i>про ведення економічної діяльності авторизованими фізичними особами, індивідуальними підприємцями та сімейними підприємствами у поєднанні зі</i> ст. 133 літера с) Закону № 122/2006 <i>про надання притулку в Румунії</i>.	Закон № 31/1990 <i>про комерційні компанії</i>.

ЕЛЕМЕНТИ, ЯКІ НЕОБХІДНО ВРАХОВУВАТИ ПРИ ВИБОРІ ФОРМИ, В ЯКІЙ ВЕСТИМЕТЬСЯ ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

1) Кількість акціонерів

PFA	SRL
Людина (тільки фізична особа).	- Мінімум одна людина* - SRL з єдиним адміністратором; - Не більше 50 осіб*.
- Як акціонер, ви не можете бути найнятим у своїй PFA за трудовим договором. - у випадку з SRL статус адміністратора акціонера регулюється <i>договором доручення</i> (якщо він/вона отримує винагороду, то сплачує податки з отриманих доходів), але дана особа також може укласти <i>трудоий договір</i> на виконання іншої посади.	

2) Кількість кодів CAEN**

PFA	SRL
Не більше 5 кодів CAEN.	Кількісно не обмежено.
- Організація може мати лише один основний код CAEN (для основної діяльності, яку вона здійснює), але може мати кілька інших другорядних кодів CAEN. Так, наприклад, організація може мати основний код CAEN 7311 - <i>діяльність рекламної агенції</i> та вторинний код 7420 - <i>діяльність фотографії</i>. - Існує список кодів CAEN, які ЗАБОРОНЕНІ для здійснення діяльності як PFA, наприклад, 4932 - <i>таксомоторні перевезення</i>; 2020 – <i>виробництво пестицидів та інших агрохімічних продуктів</i>; 6622 - <i>діяльність страхових агентів та брокерів</i>; 8010 - <i>охоронна та сторожова діяльність</i>.	

* може бути фізичною та/або юридичною особою.

** **Код CAEN** - це чотиризначне число, що використовується для диференціації видів економічної діяльності в Румунії, передбачене *Класифікацією видів діяльності в Реєстрі національної економіки*, та визначає сферу діяльності компанії, яку людина хоче створити. Існує перелік Класифікації видів діяльності у національній економіці, який регулюється *Постановою Уряду № 656/1997*.

3) Кількість робітників

PFA	SRL
Не більше 3 співробітників.	Не існує умов щодо цього.
У випадку з PFA, крім особи акціонера, що засновує юридичну особу, PFA може найняти не більше 3 осіб за трудовим договором у рамках PFA (ст. 17 Термінової Постанови Уряду № 44/2008).	

4) Необхідність підтвердження професійної підготовки/досвіду в галузі, де організація здійснюватиме свою економічну діяльність

PFA	SRL
Це основна умова, яка може бути підтверджена одним із наступних документів: <i>диплом про закінчення навчального закладу, свідоцтво про трудовий стаж, свідоцтво про професійну кваліфікацію тощо.</i>	Це НЕ умова, яка має бути виконана.
- Для дипломів про вищу освіту/курси за кордоном знадобиться переклад та нотаріальне засвідчення перекладу. - Власник PFA повинен надати доказ професійного досвіду/підготовки в області кожного коду CAEN, передбаченого установчим актом.	

5) Правосуб'єктність*

PFA	SRL
Не має статусу юридичної особи.	Має правосуб'єктність, на відміну від особи (осіб), яка заснувала компанію.
- У випадку з PFA, оскільки немає відмінностей між активами засновника та активами юридичної особи, у разі виникнення боргів він відповідатиме своїм власним/особистим майном. - У випадку SRL існує різниця між активами компанії та активами засновника (засновників), тому кредитори зможуть претендувати тільки на активи комерційної компанії.	

* **Правосуб'єктність:** здатність юридичної особи набувати права та нести обов'язки від свого імені, укладати різні юридичні акти через законних представників.

НЕОБХІДНІ КРОКИ ТА ДОКУМЕНТИ

1) ВСТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЮРИДИЧНОЇ АДРЕСИ

PFA+SRL

- Підтвердження **права користування** приміщенням, яке може бути надано договором купівлі-продажу, договором оренди*, договором передачі у безоплатне користування**, свідоцтвом про право на спадщину або будь-яким іншим юридичним документом, що підтверджує право користування.

Економічна діяльність здійснюється за професійною юридичною адресою;

- документація на заснування, якщо діяльність здійснюватиметься у житловому будинку, то вимагатиме схвалення асоціації власників та сусідів, з якими приміщення має спільну стіну.

Економічна діяльність НЕ здійснюється за професійною юридичною адресою;

- разом із документами на заснування, необхідно надати заяву під власну відповідальність за особистим підписом про те, що економічна діяльність НЕ здійснюватиметься за професійною юридичною адресою.
- Документи, що підтверджують право користування професійною юридичною адресою (і другорядними офісами, якщо такі є), мають бути подані разом з іншими документами, в оригіналі або завірених копії в ONRC.

2) РЕЗЕРВУВАННЯ НАЗВИ

PFA+SRL

- перевірка та резервування здійснюється на запит зацікавленої сторони та є **процедурою, що передусь** подачі досьє для заснування юридичної особи;
- заповнюється типова форма заявки, **що містить не менше 3 пропозицій** за назвою, у порядку переваги;

* **Договір оренди:** одна сторона, яка називається орендодавцем, зобов'язується надати іншій стороні, яка називається орендарем, право використання майна протягом певного періоду часу в обмін на ціну, яка називається орендною платою.

** **Договір передачі у безоплатне користування** («Договір позички користування»): договір, за яким одна сторона передає право користування із зобов'язанням іншої сторони повернути його через певний, взаємно узгоджений строк, без зобов'язання оплати цієї передачі.

PFA+SRL

- заява може бути подана:

- ◆ на стійці офісів торгового реєстру при судах (заяву можна завантажити на наступному веб-сайті: <https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-181.pdf>
- ◆ електронна пошта, факс, пошта (оплата грошовим переказом; оплачується додатковий збір у розмірі 7,68 леїв) (контактну інформацію можна знайти залежно від повіту на наступному веб-сайті: [https://www.onrc.ro/index\).php/onrc-contact?id=73](https://www.onrc.ro/index).php/onrc-contact?id=73)
- ◆ онлайн: https://portal.onrc.ro/ONRCPortalWeb/appmanager/myONRC/public?nfpb=true&pageLabel=login#wlp_login (потрібно створення облікового запису на сайті ONRC).



"Неможливо зарезервувати та зареєструвати фірму, яка вже зарезервована, на строк, встановлений законом, або зареєстрована у торговому реєстрі" (ст. 50 Закону № 265/2022 про торговий реєстр).

PFA

SRL

- Назва має містити повне ім'я, написане повністю, або імена/поєднання ініціалів або інші характеристики, доки вони не будуть достатньо відмінними від інших аналогічних суб'єктів, після чого слідує фраза «авторизована фізична особа» (ст. 52 абз. (1) та (2) Закону №265/2022).

- Власне найменування, до якого може бути додано ім'я одного або кількох акціонерів та яке має супроводжуватися повною письмовою вказівкою "Товариство з обмеженою відповідальністю" або "S.R.L." (ст. 57 Закону № 265/2022).
- Назва має бути достатньо ідентифікованою, щоб її не можна було сплутати з іншими існуючими компаніями, проте закон не встановлює точних критеріїв помітності.

PFA+SRL

- Забороняється використовувати такі терміни: "науковий", "академія", "академічний", "університет", "університетський", "школа", "шкільний" або їх похідні, а також "нотаріус", "виконавець", "адвокат", "юрисконсульт", "юридична консультація" або слова, що асоціюються з професіями, пов'язаними із здійсненням державної влади (ст. 49 абз. (2) Закону № 265/2022).

PFA+SRL

- Наступні фрази “національний”, “румунський”, “інститут” або їх похідні, а також слова або фрази, характерні для центральних державних органів та установ, не можуть бути використані, якщо це може призвести до плутанини з назвою центрального або місцевого державного органу або установи (ст. 49 абз. (3) Закону №265/2022).
- Назва має містити **латинські символи**.

3) УСТАНОВЧИЙ АКТ КОМПАНІЇ

SRL

- Він формується шляхом узгодження волевиявлення **не менше двох осіб** (модель: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/MODEL%20AC%20SRL%20MM%20ASOCIATI.pdf).
- Цей документ містить інформацію про структуру компанії, обов'язки адміністратора, права та обов'язки акціонерів (тобто про всі важливі аспекти організації та функціонування фірми) і підписується як акціонерами, так і адміністратором (вважається законним представником юридичної особи). В основі своїй – це також договір.
- В установчому акті та статуті мають бути зазначені як основна сфера та предмет діяльності, так і другорядні види діяльності, якщо такі є, відповідно до CAEN.
- Установчий акт може бути оновлений лише шляхом підписання акту про внесення змін (включає зміни) у рамках зборів акціонерів (Рішення загальних зборів акціонерів або Рішення єдиного акціонера). До акту про внесення змін додається нова форма установчого акту, що подається до ONRC.
- Він також може бути створений шляхом *акту волевиявлення однієї людини* (SRL з єдиним адміністратором), але при цьому необхідно скласти документ, який називається СТАТУТ (модель: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/model%20AC%20SRL%20AS.%20UNIC.pdf).



4) ЗАЯВУ ПІД СВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРО ТЕ, ЩО УМОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ/ЗДІЙСНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДОТРИМАНІ ДЛЯ ЮРИДИЧНОЇ АДРЕСИ ТА/АБО ВТОРИННИХ ОФІСІВ АБО, ЯКЩО ЗАСТОСОВНО, ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ У ТРЕТІХ ОСІБ

PFA+SRL

- Заповнюється форма, за допомогою якої береться на себе відповідальність за законність ведення діяльності в головному офісі (+ вторинні офіси, якщо це застосовується) або за межами офісу.

PFA+SRL

- Підписується від руки або кваліфікованим електронним підписом акціонерами, адміністраторами.
- Модель заяви: <https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-141.pdf>.



5) ПОСВІТЧЕННЯ ОСОБИ

PFA

- Потрібно буде подати завірені копії документів, що засвідчують **особу власника PFA**.

SRL

- Необхідно буде подати завірені копії документів, які засвідчують особу кожного акціонера/адміністратора, тобто. всіх осіб, які беруть участь **в управлінні та контролі** над організацією.

6) ДОВІДКА ПРО ПОДАТКОВІ ПРАВОПОРУШЕННЯ/ЗАЯВА ПІД ВЛАСНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ - ІНОЗЕМНОГО ГРОМАДЯНИНА, НЕЗАРЕЄСТРОВАНОГО ДЛЯ ЦІЛЕЙ ОПОДАТКУВАННЯ В РУМУНІЇ

PFA+SRL

Особа зареєстрована з метою оподаткування в Румунії

- Потрібна довідка про податкові правопорушення.

Особа НЕ зареєстрована з метою оподаткування в Румунії

- Потрібно лише дати заяву під власну відповідальність, якою особа заявляє, що:
 - ♦ вона не вчиняла дій, які заносяться до досьє податкових правопорушень;
 - ♦ вона не зареєстрована для цілей оподаткування в Румунії.

7) ТИПОВА ЗАЯВА ПРО РЕЄСТРАЦІЮ В ТОРГОВОМУ РЕЄСТРІ

ЗАСТОСОВУВАНІ ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ

ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ З 1 СІЧНЯ 2023 РОКУ

(відповідно до Постанови № 16/2022)

	ТОВ (МІКРОПІДПРИЄМСТВО)	ТОВ (ПЛАТНИК ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК)
Податок, що підля- гає оплаті	1% від інкасацій у розмірі до 500 000 євро.	16%, застосовний до <i>оподатковувано- го прибутку*</i> .
Інші умови, які потрібно врахову- вати.	Дотримання умови повної зайнятості хоча б одного працівника. Відповідні по- датки будуть сплачені (10% прибутковий податок, 25% CAS, 10% CASS). Крім того, щоб кваліфікува- тися як мікропідприємство, доходи від консультацій/ менеджменту не повинні перевищувати 20% від тор- гового обороту.	



Зверніть увагу! До 1 жовтня 2023 року мінімальна брутто-зарплата на 2023 рік становила 3000 румунських лейв, а **з 1 жовтня 2023 року - 3300 румунських лейв** (Постанова Уряду № 900/2023 *про встановлення мінімальної базової брутто-зарплати*).

* **Оподатковуваний прибуток** розраховується як різниця між доходами та витратами, зареєстрованими відповідно до чинних правил бухгалтерського обліку.

РФА	
в РЕАЛЬНІЙ СИСТЕМІ	НОРМА ПРИБУТКУ

10%, застосовний до *норми доходу**.

Податок, що підлягає оплаті

10%, застосовний до *річного нетто-доходу* (брутто-дохід - витрати, що віднімаються).



Сума інкасацій не повинна перевищувати **порогу 25 000 євро**. Якщо протягом року цей поріг буде перевищено, то наступного року обов'язково виконати перехід на реальну систему.

Інші платіжні зобов'язання

Сплата CAS (25%) та CASS (10%), що застосовуються за певних порогів доходів.

Інформацію щодо норм доходів на 2023 рік, по повітам, можна знайти на сайті ANAF:

https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentContribuabili_r/NormeVenit2023/Norme_venit_2023.html



Наведений нижче розрахунок було зроблено з урахуванням мінімальної бруutto-зарплати у розмірі 3000 леїв!

ВНЕСОК	ПОРІГ/СТЕЛЯ, з якою співвідносяться інкасації	СУМА ГРОШЕЙ, ЩО ПІДЛЯГАЄ ОПЛАТІ
	Нижче за стелю 12 мінімальних зарплат-брутто по країні (менше 36 000 леїв).	Ти не повинен платити CAS.
CAS (пенсія) складає 25%	Стеля 12 мінімальних зарплат-брутто по країні (від/понад 36 000 леїв).	$36\,000 \times 25\% = 9\,000$ леїв
	Стеля 24 мінімальних зарплат-брутто по країні (від/понад 72 000 леїв).	$72\,000 \times 25\% = 18\,000$ леїв

* **Норма доходу** = річний поріг/сума грошей, встановлена ANAF (податковим органом Румунії), по кожному повіту, **для певних видів діяльності**, до яких будуть відноситися всі податки.

ВНЕСОК	ПОРІГ/СТЕЛЯ, з якою спів- відносяться інкасації	СУМА ГРОШЕЙ, ЩО ПІДЛЯГАЄ ОПЛАТИ
CASS (здоров'я) становить 10%.	Нижче стелі 6 мінімальних зарплат-брутто по країні (менше 18 000 леїв).	Ти не повинен платити CASS.
	Стеля 6 мінімальних зарплат-брутто по країні (від/понад 18 000 леїв)	$18\,000 \times 10\% = 1\,800$ леїв
	Стеля 12 мінімальних зарплат-брутто по країні (від/понад 36 000 леїв)	$36\,000 \times 10\% = 3\,600$ леїв
	Поріг 24 мінімальних зарплат-брутто по країні (від/понад 72 000 леїв)	$72\,000 \times 10\% = 7\,200$ леїв

ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ З 1 СІЧНЯ 2024 РОКУ

(Термінова Постанова № 74/2023)

	ТОВ (МІКРОПІДПРИЄМСТВО)	ТОВ (ПЛАТНИК ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК)
Податок до сплати	1% на прибуток, для інкасацій максимально до 60 000 євро.	16%, що застосовується до оподаткованого прибутку.
	3% на дохід для інкасацій від 60 000 до 500 000 Євро або при здійсненні певних основних або другорядних видів діяльності , що відповідають певним кодам CAEN*.	 Зверніть увагу! Оподатковуваний прибуток розраховується як різниця між доходами та витратами, відображеними відповідно до чинних правил бухгалтерського обліку.

	ТОВ (МІКРОПІДПРИЄМСТВО)	ТОВ (ПЛАТНИК ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК)
Інші умови, які необхідно врахувати	Дотримання умови найму хоча б одного співробітника на повний робочий день. Буде сплачено пов'язані з цим податки (10% прибутковий податок, 25% CAS, 10% CASS). Крім того, щоб кваліфікуватися як мікропідприємство, доходи від консультацій/менеджменту НЕ повинні перевищувати 20% від торгового обороту.	

***Список кодів CAEN, за якими сплачуватиметься податок у розмірі 3%:**

5821 - Діяльність з видання комп'ютерних ігор,

5829 - Діяльність з редагування інших програмних продуктів,

6201 - Діяльність з розробки програмного забезпечення на замовлення (клієнт-орієнтоване програмне забезпечення),

6209 - Інша діяльність з надання послуг в галузі інформаційних технологій,

5510 - Готелі та аналогічні об'єкти для розміщення,

5520 - Об'єкти розміщення для відпустки та короткострокового проживання,

5530 - Парки для автобудинків, кемпінги та табори,

5590 - Інші послуги з розміщення,

5610 - Ресторани,

5621 - Діяльність з організації харчування (кейтеринг) на заходах,

5629 - Інші послуги з організації харчування, не пов'язані з іншими категоріями,

***Список кодів CAEN, за якими сплачуватиметься податок у розмірі 3%:**

5630 - Бари та інші питні заклади,

6910 - "Юридична діяльність" - лише для діяльності адвокатів,

8621 - Діяльність загальної лікарської практики,

8622 - Спеціалізована медична діяльність,

8623 - Діяльність стоматологічної практики,

8690 - Інші види діяльності, пов'язані зі здоров'ям людини.

PFA	
В реальній системі	Норма доходу
Податок до сплати 10%, застосовується до <i>річного нетто-доходу</i> (брутто-дохід - витрати, що віднімаються).	10%, застосовується до <i>норми доходу*</i>.  Сума інкасацій НЕ повинна перевищувати поріг 25 000 євро. Якщо протягом року цей поріг буде перевищено, то наступного року обов'язково виконати перехід на реальну систему.
Інші платіжні зобов'язання Оплата CAS (25%) та CASS (10%), які застосовуються до певних порогів значень доходів.	



Наведений нижче розрахунок було зроблено з урахуванням мінімальної брутто-зарплати у розмірі 3300 лейв, але в майбутньому це ще може змінитися!!!

* **Норма доходу** = річний поріг/сума грошей, встановлена ANAF (податковим органом Румунії), по кожному повіту, **для певних видів діяльності**, до яких будуть відноситися всі податки.

Внесок	Поріг/стеля	Сума грошей, що підлягає оплаті
CAS (пенсія) та становить 25%	Нижче за стелю 12 мінімальних зарплат-брутто по країні (менше 39 600 леїв)	Ти не повинен платити CAS.
	Стеля 12 мінімальних зарплат-брутто по країні. (39 600 леїв)	$39\,600 \times 25\% = 9\,900$ леїв
	Стеля 24 мінімальні зарплати-брутто по країні. (79 200 леїв)	$79\,200 \times 25\% = 19\,800$ леїв
CASS (здоров'я) та становить 10%	Нижче за стелю 6 мінімальних зарплат-брутто по країні (менше 19 800 леїв)	Навіть якщо інкасації нижче цього порога, CASS оплачуватиметься: $19\,800 \times 10\% = 1\,980$ леїв
	Стеля 6 мінімальних зарплат-брутто по країні. (19 800 леїв)	$19\,800 \times 10\% = 1\,980$ леїв
	Стеля 60 мінімальних зарплат-брутто по країні. (198 000 леїв)	$198\,000 \times 10\% = 19\,800$ леїв



Договір про передачу авторських прав

Авторські права є однією з **форм інтелектуальної власності**, поряд із товарними знаками, патентами, винаходами та іншими.

Усі оригінальні твори інтелектуальної творчості у літературній, художній чи науковій галузі, такі як літературні праці, дослідження, лекції, фотографічні роботи, малюнки, проекти, аудіовізуальні твори, відеоігри, включаючи комп'ютерні програми тощо, є об'єктами **авторських прав**.

Договір про передачу патримоніальних авторських прав - це угода, за якою правовласник повністю або частково передає свої патримоніальні права іншій стороні (цесіонарію), яка зобов'язується виплатити в обмін грошову суму (**будь-яка матеріальна винагорода, пропонується автору: пряма винагорода, вторинна винагорода, гонорар і тому подібне**).

Правове регулювання

Закон № 8/1996 про авторське право та суміжні права

Елементи трудового договору та договору про передачу авторських прав

Трудовий договір	Договір про передачу авторських прав
Найменування сторін договору: працівник та роботодавець .	Найменування сторін договору: цедент* та цесіонарій**.
Право на відпустку гарантується та оплачується.	«Відпустка» у тій чи іншій формі може існувати, якщо вона не є порушенням умов договору, але вона НЕ буде оплачуватися.
Умови договору можуть бути узгоджені.	Умови договору можуть бути узгоджені.
Письмова форма договору є обов'язковою.	Письмова форма договору є обов'язковою.
Трудовий договір регулюється нормами трудового законодавства.	Положення про передачу цих прав – Закон № 8/1996.

Обов'язкові умови у договорі про цесію:

- Патрімоніальні права, що передаються: що саме буде передано бенефіціару;
- Предмет договору;
- Тривалість та обсяг цесії;
- Винагорода володаря авторських прав;
- Спосіб монетизації права, яке передається (наприклад, у разі літературного твору – спосіб публікації);
- Наслідки невідповідного використання прав, наданих автором;
- Права та обов'язки цедента (постачальника) та цесіонарія (бенефіціара);
- Способи припинення договору.

Згідно із законом, у країнах Європейського союзу авторське право охоронятиме інтелектуальну власність протягом **70 років** з моменту *смерті автора* або *смерті останнього автора*, який живе, якщо йдеться про твори, створені групою людей.



Особа, під чийм ім'ям твір вперше став відомий публіці, вважається автором, поки не доведено протилежне.

* **Цедент** (автор/правовласник): особа, яка передає свої права;

** **Цесіонарій**: особа, яка отримує право змінювати, публікувати, редагувати твір цеденту.

Права, що випливають із цієї угоди, можна розділити так:

Перспектива морального плану

- право вирішувати, чи буде твір доступний публіці, як і коли;
- право претендувати на визнання у якості автора твору;
- право вирішувати, під яким ім'ям твір буде надано публіці;
- право вимагати дотримання цілісності твору та заперечувати проти будь-яких змін та будь-якого втручання у твір, якщо це завдає шкоди його честі чи репутації;
- право вилучити твір, виплативши, у разі потреби, компенсацію правовласникам прав використання, яким було завдано шкоди внаслідок вилучення.

Перспектива патримоніального плану

- вирішувати, чи буде використовуватись, як і коли використовувати його твір, у тому числі давати згоду на використання твору іншими особами.

ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ

Доходи, отримані від поступки авторських прав, включаються до категорії **доходів від прав інтелектуальної власності** (стаття 70 Закону № 227/2015 *про Податковий кодекс*).

Фізичні особи - платники податків, які отримують такі доходи від прав на інтелектуальну власність (включаючи авторські права), зобов'язані сплачувати податки та внески. Такі доходи вважаються отриманими з Румунії, якщо вони одержані від румунського платника доходу або від нерезидента через постійне представництво в Румунії.

Представляє собою сплату податку **з утриманням з джерела**, який сплачує **особа, яка отримує послугу**. Обов'язок покладається на особу, **яка сплачує дохід**, як правило, юридична особа, тоді як фізична особа/цедент не зобов'язана виконувати інші формальності, пов'язані з цим податком (як і обов'язок щодо заповнення Реєстру податкового обліку).

- Податок повинен бути сплачений не пізніше **25 числа місяця, наступного за місяцем**, за який він був утриманий.
- Податок складає 10% **від накопиченого чистого доходу**.

- **Чистий дохід розраховується шляхом віднімання фіксованої ставки (40%) з валового доходу.** Податок утримується безпосередньо з джерела, що означає, що він сплачується автоматично при виплаті належних доходів (ст. 72 абз. (2) Закону № 227/2015). Прибутковий податок = **10% x (валовий дохід – 40% x валовий дохід).**
- У витрати за фіксованою ставкою включаються, зокрема: належні внески на соціальне забезпечення, комісійні, суми, що сплачуються товариствам з колективного управління або іншим платникам доходів як оплата за послуги, надані останнім правовласникам з метою управління правами.



Зверніть увагу! Чисті доходи (базу розрахунку податку) можна визначити і в **реальній системі**, ґрунтуючись на даних бухгалтерського обліку (це вигідніше, тільки якщо витрати за фіксованою ставкою перевищують 40%).

Договір про передачу авторських прав реєструється в АНАФ **лише один раз** при отриманні таких доходів.

Цедент повинен сплачувати внески на соціальне страхування {CAS (пенсійний фонд)} у розмірі 25% та внески на медичне страхування {CASS (медичне страхування)} у розмірі 10% залежно від 3 встановлених порогових значень (6 мінімальних зарплат-брутто по країні, 12 мінімальних зарплат-брутто в країні або 24 мінімальних зарплат-брутто в країні) ст. 148 (1) та (2) Закону № 227/2015.

Фізична особа НЕ повинна сплачувати внески на соціальне страхування з доходів від авторських прав, якщо:

- отримує прибутки від пенсій;
- отримує прибутки від заробітної плати;
- прибутки нижче вищезазначених порогових значень.



Порушення роботодавцем прав за трудовим договором

У разі порушення прав чи положень трудового договору працівник може подати **письмову скаргу** до *Територіальної трудової інспекції* (ІТМ). У кожному повіті є така інспекція.

У скарзі мають бути зазначені ім'я та прізвище зацікавленої особи, ідентифікаційні дані та адреса, за якою має бути отримана відповідь на скаргу.

Стандартний термін розгляду скарги – **30 днів** з моменту її реєстрації.

ІТМ БУХАРЕСТ

Адреса: Вулиця Рада Вода № 26-26А, Бухарест, 040275

Номер телефону: 021 331 7698

Електронна пошта: itmbucuresti@itmbucuresti.ro

Подання скарги в режимі онлайн:

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



Г. ПЕРЕСЛІДУВАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Моральне переслідування на робочому місці

Положення	Постанова Уряду № 137/2000 <i>про запобігання та покарання всіх форм дискримінації</i> та Закон, що доповнює, № 167 від 2020 року; Закон № 202/2002 <i>про рівні можливості та рівне поводження з жінками та чоловіками</i>. ст. 5 Закону №53/2003 про Трудовий кодекс.
Що це таке?	Будь-яка неадекватна поведінка , яку людина демонструє по відношенню до іншої людини і яка руйнує робочі відносини
Умова	Поведінка повинна мати систематичний характер (процес, який включає повторювані дії протягом певного часу)
Автор акту переслідування	<i>Агресор</i> : будь-який працівник, який є ієрархічним начальником, підлеглим або вважається працівником одного рівня
Результат	Порушення прав, гідності та навіть здоров'я (фізичного та/або психічного).
Форми	a) ворожа або небажана поведінка; b) усні коментарі; в) дії чи жести.
Санкції	Відповідальність дисциплінарна, накладення штрафу та/або кримінальна відповідальність.

Моральне переслідування на робочому місці

Докази

Працівник повинен довести **суттєві елементи** (докази того, що сталося), а роботодавець повинен довести, що він виконав свої юридичні зобов'язання та що працівник не перебував у ситуації морального переслідування на місці роботи (тягар доказування лежить на працедавцеві) – ст. 2 пункт 57 Термінової Постанови № 137/2000;



Зверніть увагу! Намір заподіяти шкоду НЕ обов'язково має бути доведено.

Шляхи вирішення

- дружнім шляхом, шляхом відкритого обговорення з автором акту переслідування;
- розмова з керівником компанії/особою, ієрархічно вищою по відношенню до автора акту переслідування;



Зверніть увагу! Роботодавець зобов'язаний включити до **Правил внутрішнього розпорядку** чіткі положення *про переслідування на робочому місці*, інформувати працівників про рівні можливості та звернення у трудових відносинах та вживати заходів щодо запобігання переслідуванню на робочому місці;

- офіційна скарга, адресована:
 - ◆ Керівник компанії;
 - ◆ До Національної ради з боротьби з дискримінацією (CNCD);
 - ◆ У судову інстанцію.

Національна рада боротьби з дискримінацією (CNCD) є державним органом, який провадить діяльність у сфері боротьби з дискримінацією. Скарги на таку поведінку можна подати на їхньому сайті. Цей сайт також доступний англійською мовою:

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



На цьому веб-сайті можна також завантажити зразок бланка скарги.

Якщо судова інстанція встановить, що був скоєний злочин, вона може:

- Розпорядженням зобов'язати роботодавця вжити необхідних заходів для припинення дій/фактів морального переслідування відповідного працівника на робочому місці та/або
- Розпорядженням зобов'язати роботодавця виплатити працівникові компенсацію та відшкодувати моральну шкоду та/або
- Розпорядженням зобов'язати роботодавця виплатити необхідні суми за психологічну консультацію, якої потребує працівник протягом розумного періоду часу, тощо.

Ніхто НЕ може бути притягнутий до відповідальності або дискримінації за протидію цьому явищу або спробу вирішити його.

Сексуальні домагання

Регулювання

Закон № 202/2002 про рівні можливості та рівне поводження з жінками та чоловіками;

ст. 223 Закону №286/2009 про Кримінальний кодекс.

Що це таке?

Неадекватна поведінка із сексуальним підтекстом, що є формою дискримінації та насильства.

Умова

Повторюваність, тобто поведінка повинна мати **систематичний характер** (процес, який відбувається з часом за допомогою повторюваних дій)

Автор акту переслідування

Закон №202/2002 не обмежує рамки, тоді як Кримінальний кодекс уточнює, що дія відбувається у контексті трудових відносин.

Результат

Утиск гідності шляхом створення залякувальної, ворожої, принизливої або образливої обстановки.

Форми

- Вербальні (непристойні коментарі);
- Невербальні (демонстрація сексуально відвертих фотографій/відео);
- Фізичні (пощипування, ласки, небажані дотику).

Сексуальні домагання

- дружнім шляхом, шляхом відкритого обговорення з автором акту переслідування;
- розмова з керівником компанії/особою, ієрархічно вищою по відношенню до автора акту переслідування;



Зверніть увагу! Роботодавець зобов'язаний включити до **Правил внутрішнього розпорядку** чіткі положення про переслідування на робочому місці, інформувати працівників про рівні можливості та звернення у трудових відносинах та вживати заходів щодо запобігання переслідуванню на робочому місці;

Шляхи вирішення

- офіційна скарга, адресована:
 - ◆ Керівник компанії;
 - ◆ До Національної ради з боротьби з дискримінацією (CNCD);
 - ◆ У судову інстанцію.





Посібник з доступу на ринок праці

ДЛЯ МІГРАНТІВ ТА ОСІБ, ЩО КОРИСТУЮТЬСЯ
ТИМЧАСОВИМ ЗАХИСТОМ У РУМУНІЇ

Працюємо разом заради **зеленої**
конкурентоспроможної та **інклюзивної Європи**

Проект реалізується



CENTRUL
PENTRU
INOVARE
PUBLICĂ

За сприяння



Coaliția pentru
Drepturile Migraților
și Refugiaților

Матеріал був підготовлений за фінансової підтримки Фонду активних громадян Румунії, програми, що фінансується Ісландією, Ліхтенштейном та Норвегією через гранти Європейської Економічної Зони 2014-2021. Зміст не обов'язково відображає офіційну позицію ЄЗ та Норвезьких грантів 2014-2021; для отримання додаткової інформації відвідайте www.eeagrants.org.

Коаліція за права мігрантів та біженців (CDMiR)

Бухарест, жовтень 2023 року