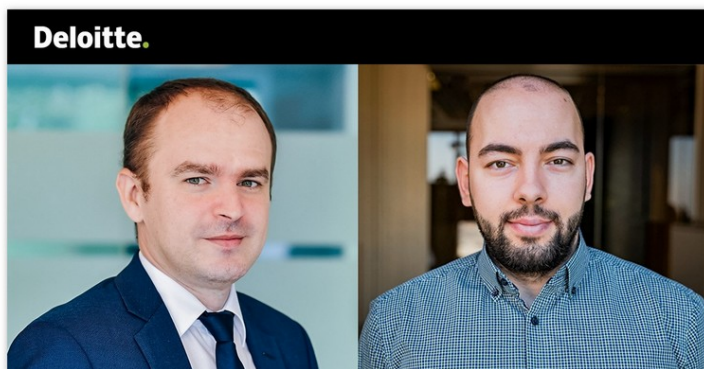


## Utilizarea zilierilor – aspecte legale, fiscale și de securitate în munca



Gestionarea eficientă a forței de muncă, în special în activitățile sezoniere sau în cele cu intensitate diferită de la o perioadă la alta, reprezintă o provocare pentru departamentele de resurse umane, responsabile cu identificarea soluțiilor flexibile care să răspundă atât nevoilor de angajare ale candidaților, cât și cerințelor interne ale organizației. În acest context, colaborarea cu zilieri, respectiv muncitori care prestează activități cu caracter ocazional, reprezintă o soluție de adaptare la variația volumului de muncă și o alternativă practică la angajările permanente. Însă organizațiile interesate de această formă de angajare trebuie să țină cont de toate aspectele legale, cele mai importante fiind durata maximă a colaborării, remunerația minimă și evidența și raportarea datelor, dar și de implicațiile fiscale și de securitate în munca.

Printre cele mai cunoscute domenii de activitate în care se folosește munca zilierilor se numără industria ospitalieră – restaurante, baruri, hoteluri și alte unități de cazare sau activități de alimentație (catering) pentru evenimente -, agricultura, silvicultura, însă lista prevăzută de lege cuprinde și alte domenii precum activitățile de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor, publicitatea, activitățile de interpretare artistică etc.

Activitatea zilierilor este reglementată strict de **Legea 52/2011**, care oferă angajatorilor un cadru legal clar pentru colaborări temporare. Conform actului normativ, zilierii sunt persoane fizice, cetățeni români sau străini, care prestează activități ocazionale și care nu necesită calificare pentru un beneficiar, în schimbul unei remunerații.

### Principalele avantaje ale utilizării zilierilor

Un prim avantaj constă în **adaptarea la nevoile operaționale ale organizației**. Utilizarea zilierilor permite acoperirea rapidă a necesarului de forță de muncă în perioadele de intensitate crescută, fără asumarea unor angajamente pe termen lung.

Un alt avantaj este legat de **administrarea simplificată** - deși angajarea zilierilor presupune respectarea unor proceduri clare, aceste colaborări nu necesită încheierea unui contract individual de muncă scris, ci doar înregistrarea electronică a activităților lor.

### Aspecte legislative esențiale

Este foarte important ca specialiștii din resurse umane să cunoască prevederile legale specifice acestui tip de muncă temporară pentru a asigura conformitatea cu reglementările în vigoare. Printre cele mai importante cerințe

sunt **durata maxima a colaborarii, remunerația minima și evidența și raportarea datelor.**

Legat de **durata colaborarii**, angajatorii trebuie sa țina cont de faptul ca un zilier nu poate lucra pentru același beneficiar mai mult de 90 de zile cumulate într-un an calendaristic. Excepțiile sunt permise doar în anumite domenii reglementate de lege (de exemplu, agricultura sau silvicultura), unde durata poate fi extinsa la 180 de zile.

Referitor la **remunerația minima**, tariful orar trebuie sa fie cel puțin egal cu echivalentul pe ora al salariului minim brut pe țara garantat în plata (22,024 lei/ora). Plata se efectueaza la sfârșitul fiecărei zile de lucru, dar poate fi stabilita la finalul săptămânii, lunii sau al perioadei de desfășurare a activității, cu acordul părților.

În ceea ce privește **evidența și raportarea datelor**, beneficiarul este obligat sa înregistreze zilierii în **Registrul electronic de evidența a zilierilor**, utilizând aplicațiile web sau mobile, și sa transmita informațiile catre Inspectoratul Teritorial de Munca (ITM) înainte de începerea activității zilierilor.

### **Implicații fiscale și de securitate în munca**

Remunerația obținuta de zilieri este supusa impozitului pe venit și contribuției de asigurari sociale (CAS), dar **este exceptata de la contribuția de sanatate (CASS)** și de la contribuția asiguratorie pentru munca. Totuși, este important de reținut ca, în conformitate cu Legea 52/2011, zilierii nu sunt asigurați în sistemul public de sanatate sau în cel de asigurare pentru accidente de munca și boli profesionale. Astfel, persoanele care realizeaza venituri asimilate salariilor (cazul zilierilor), pentru care nu se datoreaza contribuția de asigurari sociale de sanatate, pot opta pentru plata CASS prin depunerea Declarației unice, dar nu sunt obligați, indiferent de valoarea indemnizației primite, chiar daca aceasta depășește echivalentul a șase salarii minime pe economie într-un an.

Pe de alta parte, în cazul implicarii unui zilier într-un accident de munca, beneficiarul este responsabil de acoperirea cheltuielilor medicale aferente.

Pentru a minimiza riscurile asociate, companiile trebuie sa asigure condiții de munca sigure și conforme, având în vedere și campaniile recente de verificare derulate de ITM în ceea ce privește utilizarea zilierilor și a salariaților temporari.

### **Recomandari pentru implementarea colaborarii cu zilierii**

În concluzie, pentru utilizarea cu succes a acestei soluții cu scopul de a asigura forța de munca cu caracter temporar necesara într-o anumita perioada, organizația interesata trebuie [sa analizeze în detaliu toate aspectele pe care le implica, dar și prevederile legale aplicabile](#). În plus, când decide sa apeleze la zilieri, este necesar ca angajatorul sa actualizeze toate procesele interne implicate, de la administrarea resurselor umane, calcul salarial și raportare catre autorități, pâna la integrare și comunicare interna, pentru a se asigura ca strategia este eficienta și conforma cu reglementarile în vigoare.