

Microîntreprinderea și încetarea contractului de muncă al unicului salariat

Condiția privind existența a cel puțin unui salariat, prevăzută la **art. 47 alin. (1) lit. g) din Codul fiscal**, nu se analizează doar la data de 31 decembrie a anului precedent, ci trebuie menținută pe parcursul întregului an fiscal. În practică, încetarea contractului individual de muncă al unicului salariat este una dintre cele mai frecvente cauze de ieșire din sistemul de impunere pe veniturile microîntreprinderilor, iar trimestrul de trecere la impozitul pe profit se stabilește în funcție de data la care încetează raportul de muncă.

Regula aplicabilă în anul 2026

Potrivit art. 52 alin. (3) din Codul fiscal, în forma modificată prin OUG nr. 8/2026, microîntreprinderea care, în cursul anului fiscal, nu mai îndeplinește condiția privind salariatul datorează impozit pe profit **începând cu trimestrul următor celui în care a încetat raportul de muncă**. Pentru microîntreprinderea cu **un singur salariat**, condiția se consideră îndeplinită dacă, în termen de **30 de zile** de la încetarea raportului de muncă, este angajat un nou salariat cu contract individual de muncă **pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin 12 luni**. Termenul de 30 de zile este reglementat numai pentru microîntreprinderea cu un singur salariat și are exclusiv rolul de a permite înlocuirea acestuia; trimestrul de trecere rămâne cel următor încetării raportului de muncă, chiar dacă termenul de 30 de zile expiră în trimestrul următor.

Noul contract trebuie să respecte definiția salariatului de la art. 51 alin. (4): contract individual de muncă cu normă întreagă sau contracte cu timp parțial ale căror fracțiuni de normă, însumate, reprezintă echivalentul unei norme întregi. Condiția este îndeplinită și de microîntreprinderea care are încheiat un **contract de administrare sau de mandat** cu o remunerație cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată (art. 51 alin. 4 lit. b). Dacă un astfel de contract este în derulare la data încetării contractului de muncă, condiția de la art. 47 alin. (1) lit. g) continuă să fie îndeplinită și nu intervine ieșirea din sistem.

Data încetării raportului de muncă

Codul fiscal are în vedere data încetării raportului de muncă, care se stabilește potrivit Codului muncii, și nu ultima zi efectiv lucrată. Prin acordul părților, contractul încetează **la data convenită** de acestea (art. 55 lit. b), în cazul demisiei **la expirarea termenului de preaviz** sau la data renunțării angajatorului la acesta (art. 81 alin. 7), iar decizia de concediere produce efecte **de la data comunicării** ei salariatului (art. 77). Data înscrisă în actul de încetare trebuie să coincidă cu cea transmisă în registrul general de evidență a salariaților, întrucât o diferență de o singură zi la limita dintre trimestre (30 septembrie față de 1 octombrie) amână sau devansează cu un trimestru întreg trecerea la impozitul pe profit.

Suspendarea contractului și concediul medical

În cazul suspendării raportului de muncă, condiția se consideră îndeplinită numai dacă perioada de suspendare este **mai mică de 30 de zile** și situația este înregistrată **pentru prima dată în anul fiscal** (art. 48 alin. 3[^]1). Pentru concediul pentru incapacitate temporară de muncă, condiția este îndeplinită dacă perioada **cumulată pe întregul an fiscal nu depășește 30 de zile** (art. 48 alin. 3[^]3). Contractele suspendate se iau în considerare la stabilirea numărului de salariați (pct. 4 alin. 3 din Normele metodologice), însă, dacă limitele de mai sus sunt depășite, ambele texte trimit la aplicarea corespunzătoare a art. 52 alin. (3). Microîntreprinderea aflată în inactivitate temporară înscrisă în registrul comerțului rămâne plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor pe

întreaga durată a inactivității (art. 48 alin. 2³), iar la reluarea activității condiția privind salariatul trebuie îndeplinită în termen de 30 de zile inclusiv de la înregistrarea mențiunii în registrul comerțului (art. 48 alin. 3²).

Atenție! Până la intrarea în vigoare a OUG nr. 8/2026, art. 48 alin. (3¹) trimitea la art. 52 alin. (2), iar impozitul pe profit se datora **din trimestrul în care** nu mai era îndeplinită condiția. Soluțiile formulate pe forma anterioară a textului nu mai pot fi preluate ca atare, trimiterea fiind în prezent la art. 52 alin. (3), care utilizează sintagma „trimestrul următor”.

Revenirea în sistemul de impunere pe veniturile microîntreprinderilor

Angajarea unui salariat după expirarea termenului de 30 de zile nu repune societatea în sistemul micro în cursul aceluiași an fiscal, opțiunea pentru acest sistem putând fi exercitată numai începând cu anul fiscal următor celui în care sunt îndeplinite condițiile (art. 48 alin. 2). Societatea poate aplica din nou impozitul pe veniturile microîntreprinderilor de la **1 ianuarie a anului următor**, dacă la data de 31 decembrie îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la art. 47 alin. (1), inclusiv existența unui salariat, iar aplicarea sistemului se comunică organului fiscal **până la data de 31 martie inclusiv** (art. 55 alin. 2), prin declarația de mențiuni (formularul 700).

Tratamentul contabil

Trecerea de la un sistem de impunere la celălalt nu presupune înregistrări contabile specifice, ci delimitarea corectă a perioadelor. Impozitul pe veniturile microîntreprinderilor de 1% (art. 51 alin. 1), calculat asupra bazei impozabile determinate potrivit art. 53 pentru ultimul trimestru de microîntreprindere, se înregistrează prin **698 = 4418**. Începând cu primul trimestru de impozit pe profit, impozitul de 16% (art. 17) se calculează asupra profitului impozabil determinat potrivit titlului II și se înregistrează prin **691 = 4411**. Diferența favorabilă dintre veniturile și cheltuielile din diferențe de curs valutar, înregistrată cumulat de la începutul anului, reprezintă elemente similare veniturilor în primul trimestru pentru care se datorează impozit pe profit (art. 53 alin. 2 lit. b).

Obligații declarative

Obligațiile declarative revin societății, prin reprezentantul legal sau prin împuternicit. Pentru ultimul trimestru de microîntreprindere se depune **declarația 100** privind impozitul pe veniturile microîntreprinderilor, până la data de 25 a lunii următoare trimestrului (art. 56 alin. 1 și 2). Ieșirea din sistem se comunică prin **declarația de mențiuni (formularul 700)**, pentru actualizarea vectorului fiscal: art. 55 alin. (1) trimite la Codul de procedură fiscală, iar art. 88 alin. (1) din acesta prevede termenul de **15 zile** de la data producerii modificării, respectiv de la expirarea termenului de 30 de zile fără o nouă angajare. Art. 55 alin. (5) din Codul fiscal stabilește, pentru microîntreprinderile care devin plătitoare de impozit pe profit ca urmare a neîndeplinirii condițiilor art. 47, termenul de 31 martie inclusiv al anului fiscal următor. În formular se înscriu ca dată de scoatere din evidență ultima zi a trimestrului în care a încetat raportul de muncă, iar ca dată de luare în evidență la impozitul pe profit prima zi a trimestrului următor.

Impozitul pe profit aferent trimestrelor I–III se declară și se plătește prin **declarația 100**, până la data de 25 inclusiv a primei luni următoare trimestrului (art. 41 alin. 1), iar **declarația 101**, prin care se definitivează impozitul anual și care cuprinde și trimestrul IV, se depune până la data de 25 iunie inclusiv a anului următor (art. 42 alin. 1). Termenele se calculează potrivit Codului de procedură civilă (art. 75 din Codul de procedură fiscală), astfel că termenul care se împlinește într-o zi nelucrătoare se prelungește până la prima zi lucrătoare. Declarația 100 depusă eronat pentru

impozitul pe veniturile microîntreprinderilor, aferentă unui trimestru în care se datora impozit pe profit, se corectează prin declarație rectificativă (art. 105 din Codul de procedură fiscală).

Exemplu:

O microîntreprindere plătitoare de TVA are un singur salariat, angajat cu normă întreagă pe durată nedeterminată, și nu are încheiate contracte de administrare sau de mandat remunerate. Contractul individual de muncă încetează prin acordul părților la data de 30.09.2026, dată înscrisă în actul de încetare și transmisă în registrul general de evidență a salariaților.

Care este regimul de impozitare aplicabil și ce obligații declarative are societatea?

Cazul a) Societatea nu angajează un nou salariat în termen de 30 de zile.

- ✓ raportul de muncă încetează în trimestrul III, termenul de 30 de zile se împlinește la 30.10.2026, iar impozitul pe profit se datorează începând cu **01.10.2026**;
- ✓ impozitul pe veniturile microîntreprinderilor aferent trimestrului III se înregistrează prin **698 = 4418** și se declară prin declarația 100 până la 26.10.2026 (25.10.2026 fiind zi nelucrătoare);
- ✓ formularul 700 se depune după 30.10.2026, în termenul de 15 zile prevăzut de art. 88 alin. (1) CPF, cel târziu la 16.11.2026 (14.11.2026 fiind zi nelucrătoare), cu scoaterea din evidență la impozitul pe veniturile microîntreprinderilor la 30.09.2026 și luarea în evidență la impozitul pe profit la 01.10.2026;
- ✓ impozitul pe profit datorat pentru trimestrul IV se înregistrează prin **691 = 4411** și se declară prin declarația 101, până la 25.06.2027;
- ✓ pentru anul 2027, sistemul micro poate fi aplicat numai dacă la 31.12.2026 societatea are din nou un salariat și îndeplinește celelalte condiții ale art. 47 alin. (1), cu depunerea formularului 700 până la 31.03.2027.

Cazul b) Societatea angajează la 20.10.2026 un nou salariat cu normă întreagă, pe durată nedeterminată.

- ✓ angajarea are loc în termenul de 30 de zile, condiția se consideră îndeplinită (art. 52 alin. 3), iar societatea rămâne microîntreprindere și în trimestrul IV, fără depunerea formularului 700;
- ✓ impozitul pe veniturile microîntreprinderilor se înregistrează prin **698 = 4418** și se declară prin declarația 100 până la 26.10.2026 pentru trimestrul III, respectiv până la 25.01.2027 pentru trimestrul IV.

În concluzie, dacă unicul salariat nu este înlocuit în termen de 30 de zile, microîntreprinderea datorează impozit pe profit începând cu trimestrul următor celui în care a încetat raportul de muncă, indiferent de data la care expiră acest termen. Data încetării, stabilită potrivit Codului muncii, determină astfel trimestrul de trecere, iar ieșirea din sistem se comunică prin formularul 700 în termenul prevăzut de lege.