

TAXE și IMPOZITE

Noutăți legislative și studii de caz

ACTUAL

Editorial



COVID 19. Cele mai discutate spețe ale momentului



Trăim vremuri dificile, dar avem convingerea că împreună le vom depăși cu bine. Realitatea se schimbă de la o zi la alta, iar noi continuăm să vă ținem la curent cu modificările fiscal-contabile apărute, care s-au înmulțit în ultima perioadă și este firesc să fie așa. Guvernarea lucrează constant la un set de măsuri care să ajute companiile, iar zi de zi primim noutăți referitoare la: șomaj tehnic, certificate de urgență, bonificații, amânare la plată, ca să dăm doar câteva exemple cuprinse în mult așteptatele ordonanțe de urgență 32, 33, 37, apărute de curând.

Primim pe adresa redacției zilnic întrebări ca:

- Cine poate beneficia de șomajul tehnic și în ce condiții?
- Angajații mai pot beneficia de tichete de masă în situația în care activitatea firmei s-a redus drastic, la o oră/zi?
- Facilitățile din construcții rămân în vigoare și la programul cu timp parțial?
- Ce se întâmplă cu stimulentele de inserție în contextul O.U.G. nr. 30 din 21.03.2020?
- Cât suportă angajatorul la plata șomajului tehnic a angajaților în situația reducerii activității și a veniturilor în cazul situației de urgență cauzate de Coronavirus? Vă rugăm să ne ajutați cu soluții alternative pentru reducerea cheltuielilor cu angajații și cu contribuțiile lor.

Lămurim toate acestea în paginile ce urmează. În această ediție am selectat întrebări reprezentative pentru dificultățile cu care se confruntă contabilii în aceste zile. Cei mai buni consultanți fiscali din România le-au rezolvat cu profesionalism, coroborând excelent prevederile noilor OUG cu prevederile deja existente în Codul fiscal și în alte acte normative în vigoare.

Vă rugăm să vă convingeți singuri parcurgând ediția de față a acestei publicații bilunare. Vom continua să sintetizăm informația fiscal-contabilă pentru dumneavoastră, contabilii care își doresc să se informeze în cel mai scurt timp, cu efort minim. Vă mulțumim că ne sunteți alături!

Diana Tudorov

Diana Tudorov,
Manager produs

ÎN ACEASTĂ EDITIE:

SINTEZA LEGISLATIVĂ 2

ȘOMAJ TEHNIC

Salariați pensionari cu timp parțial.
Dreptul de a beneficia de indemnizație
pentru șomaj tehnic 2

Intrarea în șomaj tehnic prin rotația
salariaților 4

Înregistrare în contabilitate șomaj tehnic 8

IMPOZIT PE PROFIT

Mod declarare impozit profit 2020
conform O.U.G. nr. 29/2020 3

ȘOMAJ TEHNIC - CONSTRUCȚII

Indemnizație de șomaj tehnic 4

Indemnizație șomaj tehnic.
Facilități construcții 6

SPONSORIZĂRI

Sponsorizare către o primărie.
Deducere din impozit pe profit 5

TVA

Plătitor de TVA lunar 7

TICHETE DE MASĂ

Scurtarea programului de lucru, 1 h/zi 8

FACTURĂ

Contract de închiriere spațiu comercial.
Stare de urgență COVID-19.
Emiterea facturilor de chirie 9

RUBRICĂ DEDICATĂ ABONAȚILOR

ȘOMAJ TEHNIC

Șomaj tehnic pe durata stării de urgență.
ReviSal suspendare și prelungire
suspendare CIM 10

Cuantumul indemnizației pentru șomaj
tehnic 12

Sinteză legislativă

În contextul pandemiei determinate de infecția cu COVID-19 și instituirii stării de urgență pe teritoriul României, în sprijinul agenților economici **au fost adoptate o serie de măsuri:**

Actul normativ: Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României.

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 212 din data de 16.03.2020 – pe o durată de 30 de zile, de la data de 16 martie 2020.

Actul normativ: Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 209 din data de 14.03.2020

Actul normativ: Hotărârea nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 230 din 21.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 29/2020 privind unele măsuri economice și fiscal-bugetare

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 230 din 21.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea SARS-CoV-2

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 231 din 21.03.2020

Actul normativ: Ordinul nr. 791/2020 privind acordarea certificatelor de situații de urgență operatorilor economici a căror activitate este afectată în contextul pandemiei SARS-CoV-2

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 248 din 25.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 32/2020 privind modificarea și completarea O.U.G. nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției

sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 260 din 30.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 33/2020 privind unele măsuri fiscale și modificarea unor acte normative

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 260 din 30.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 35/2020 privind modalitatea de emitere și prelungirea valabilității voucherelor de vacanță, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea COVID-19

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 260 din 30.03.2020

Actul normativ: O.U.G. nr. 37/2020 privind acordarea unor facilități pentru creditele acordate de instituții de credit și instituții financiare nebancare anumitor categorii de debitori

Publicat în: Monitorul Oficial nr. 261 din 30.03.2020

Salariați pensionari cu timp parțial. Dreptul de a beneficia de indemnizație pentru șomaj tehnic

Problemă fiscală

Poate beneficia de șomaj tehnic o persoană pensionată cu grad de invaliditate III care este angajată cu contract individual de muncă cu timp de lucru parțial (4 ore pe zi, 20 ore pe săptămână)? Pentru persoana respectivă s-a reținut și s-a virat CAS și CASS.

ȘOMAJ TEHNIC

Cadrul legal:

O.U.G. nr. 30/2020 astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 32/2020 nu interzice acordarea indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj unui salariat care cumulează pensia cu salariul. Prin urmare, salariatul pensionar pentru limită de vârstă poate beneficia de indemnizație de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Indemnizație de șomaj tehnic

ȘOMAJ TEHNIC – CONSTRUCȚII

Problemă fiscală

Pentru o societate cu CAEN construcții, pentru a beneficia de șomajul tehnic, am înțeles procedura.

Ce nu înțeleg și nu scrie nimic pe nicăieri, la ce contribuții se calculează 75% din venit?

Se mai aplică bonificația prin reducerea cotei la CAS și scutirea de plată a CASS?

Cadrul legal:

Pentru indemnizația acordată pe perioada șomajului tehnic nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, CAM nu se datorează pentru indemnizația de șomaj tehnic de niciun angajator.

În ceea ce privește aplicarea facilităților din domeniul construcțiilor (scutire de impozit pe venit, scutire CASS, reducere cota CAS) precizăm următoarele:

Art. 60 pct. 5 din Codul fiscal condiționează acordarea facilităților în domeniul construcțiilor de desfășurarea de activități în domeniul construcțiilor.

Prin urmare, angajatorii din domeniul construcțiilor care nu mai desfășoară activitate nu pot aplica facilitățile pentru indemnizația de șomaj tehnic.

Angajatorii care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor, dar a fost redusă, pot aplica facilitățile asupra indemnizației de șomaj tehnic, evident dacă sunt îndeplinite toate condițiile pentru acordarea facilităților.

Intrarea în șomaj tehnic prin rotația salariaților

ȘOMAJ TEHNIC

Problemă fiscală

Putem să trimitem personalul în șomaj tehnic prin rotație? Astfel, presupunând că am 100 salariați, primii 50 intră în șomaj tehnic 2 săptămâni, după care revin la lucru și intră în șomaj următorii. La sfârșitul lunii reluăm procedura.

Cadrul legal:

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, angajatorul are posibilitatea să suspende contractul individual de muncă din inițiativă angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, potrivit art. XI din O.U.G. nr. 30/2020, pentru perioada suspendării temporare a con-

tractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

Începând cu 31.03.2020, O.U.G. nr. 30/2020 s-a modificat astfel:

- de aceste prevederi beneficiază salariații angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei Coronavirus, pe perioada stării de urgență declarată, conform unei declarații pe propria răspundere a angajatorului;
- pentru decontarea indemnizației de șomaj tehnic **NU** mai este necesar certificatul de situații de urgență pentru angajatorii care întrerup activitatea total sau parțial în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență decretate;
- s-a eliminat limita de 75% din angajații care au contracte individuale de muncă active la data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 30/2020, care pot beneficia de indemnizația de șomaj tehnic;

Plătitor de TVA lunar

TVA

Problemă fiscală

O societate a devenit plătitoare lunară de TVA din luna ianuarie 2020 întrucât în 2019 a depășit plafonul pentru plata trimestrială. În lunile ianuarie, februarie și martie are venituri de 420.000 lei.

Începând cu luna aprilie, aceasta nu va mai înregistra niciun venit întrucât singurul client nu a mai prelungit contractul. Salariații au fost disponibilizați, au rămas ca salariați activi cu 1h/săptămână doar 4 salariați.

Se schimbă perioada de declarare pentru TVA începând cu aprilie?

Ce declarații ar trebui depuse în acest sens?

Cadrul legal:

Din păcate, prin art. 322 „Perioadă fiscală” din Codul fiscal și pct. 103 din Normele de aplicare a art. 322 nu s-a reglementat posibilitatea modificării, în cursul unui an calendaristic, a perioadei fiscale de raportare, din luna calendaristică în trimestru. Astfel, perioada fiscală de raportare trebuie modificată doar în anul imediat următor, respectiv în anul 2021, dar numai dacă, în cursul anului 2020, nu se va realiza o cifră de afaceri reprezentând echivalentul în lei al sumei de 100.000 euro, în funcție de cursul valutar la 31.12.2020.

De asemenea, societatea respectivă nu poate solicita nici:

- retragerea opțională din evidența plătitorilor de TVA conform prevederilor art. 310 alin. (7) deoarece a depășit plafonul de scutire de 300.000 lei, atât în anul precedent 2019, cât și la data de 31 martie 2020;
- modificarea perioadei fiscale din lună în semestru conform prevederilor pct. 102 alin. (4) din Normele de aplicare a art. 322 alin. (9): „Prin Normele metodologice se stabilesc situațiile și condițiile în care se poate folosi o altă perioadă fiscală decât luna sau trimestrul calendaristic, cu condiția ca această perioadă să nu depășească un an calendaristic”. Practic, solicitarea nu poate

fi efectuată la această dată deoarece termenul reglementat este 25 februarie, conform prevederilor pct. 102 alin. (5).

„(5) Solicitarea prevăzută la alin. (4) se transmite autorităților fiscale competente până la data de 25 februarie a anului în care se exercită opțiunea și este valabilă pe durata păstrării condițiilor prevăzute la alin. (4).

Pct. 102 alin. (4) din norme, prevede:

„În sensul art. 322 alin. (9) din Codul fiscal, organele fiscale competente pot aproba, la solicitarea justificată a persoanei impozabile, o altă perioadă fiscală, respectiv:

A) semestrul calendaristic, dacă persoana impozabilă efectuează operațiuni impozabile numai pe maximum 3 luni calendaristice dintr-un semestru;

B) anul calendaristic, dacă persoana impozabilă efectuează operațiuni impozabile numai pe maximum 6 luni calendaristice dintr-o perioadă de un an calendaristic.”

Concluzie

În concluzie, nu poate fi modificată perioada fiscală de raportare începând cu luna aprilie 2020.

De reținut

La această dată nici mediul oamenilor de afaceri nu a intervenit cu solicitări în acest sens, deși există riscul ca, în eventualitatea în care perioada respectivă se prelungeste sau afacerea nu poate fi demarată imediat după încetarea stării de urgență, codul de TVA al persoanei impozabile să fie anulat din oficiu conform prevederilor art. 316 alin. (11) lit. e):

„(11) Organele fiscale competente anulează înregistrarea unei persoane în scopuri de TVA, conform prezentului articol:

...

E) dacă în deconturile de taxă depuse pentru 6 luni consecutive, în cazul persoanei impozabile care are perioadă fiscală luna calendaristică și pentru două trimestre calendaristice consecutive, în cazul persoanei impozabile care are perioadă fiscală trimestrul calendaristic, nu au fost evidențiate achiziții de bunuri/servicii și nici livrări de bunuri/prestări de servicii realizate în cursul acestor perioade de raportare, organele fiscale competente anulează înregistrarea în scopuri de TVA din prima zi a lunii următoare celei în care a intervenit termenul de depunere al celui de-al șaselea decont de taxă în prima situație și, respectiv, din prima zi a lunii următoare celei în care a intervenit termenul de depunere al celui de-al doilea decont de taxă în a doua situație.”

În această situație, cele 6 luni consecutive se calculează începând cu luna aprilie 2020 (aprilie – septembrie 2020).

Contract de închiriere spațiu comercial. Stare de urgență COVID-19. Emiterea facturilor de chirie

FACTURĂ

locatorul este obligat să-i acorde amânarea la plată a facturilor de chirie emise în această perioadă, în temeiul art. X alin. (1) din O.U.G. nr. 29/2020. De asemenea, prin act adițional se poate conveni reducerea la minimum a chiriei.

Există și posibilitatea ca, prin act adițional, părțile să prevadă ele însele suspendarea executării contractului de închiriere pe perioada stării de urgență din cauza pandemiei cu Covid-19, în măsura în care în contract n-au existat prevederi în acest sens. Și în acest caz locatorul nu va mai emite facturi de chirie către chiriaș.

Reiese că locatorul – societatea A – nu va mai avea obligația emiterii facturilor de chirie către chiriaș doar în situația în care contractul de închiriere este suspendat. Altfel, dificultățile financiare ale chiriașului nu constituie în sine motiv pentru neemiterea facturilor de chirie.

Tratamentul fiscal (emiterea/neemiterea facturilor) este influențat de prevederile contractuale referitoare la forța majoră ori la suspendarea contractului, precum și de gradul de înțelegere între părți cu privire la continuarea contractului și condițiile în care acesta poate fi continuat.

Problemă fiscală

SRL A are un contract de chirie. Clientul a închis magazinul pe perioada declarată stare de urgență din cauza COVID-19.

În acest caz se poate suspenda contractul de chirie, sau noi suntem obligați să facturăm în continuare chiria chiar dacă clientul nu mai desfășoară activitate în această perioadă și nu are nici posibilitatea să achite chiria?

Cadrul legal:

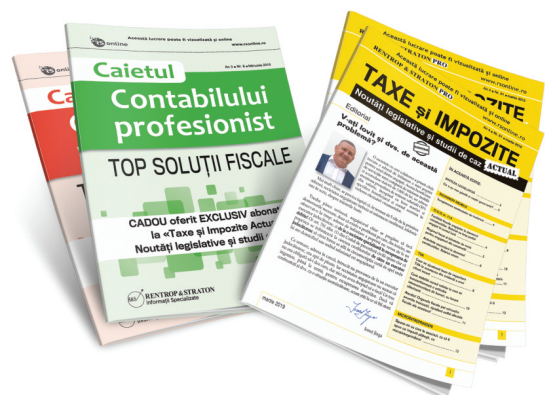
Închiderea magazinului ca urmare a deciziilor luate de autorități pe perioada stării de urgență dă posibilitatea chiriașului (clientului) de a invoca forța majoră în vederea exonerării de răspundere contractuală, în lipsa unei prevederi contractuale contrare, în conformitate cu art. 1.351 alin. (1) din Codul civil.

Astfel, în funcție și de prevederile din contractul de închiriere, intervenirea unui eveniment de forță majoră atrage imposibilitatea clientului de executare a obligației asumate – plata chiriei –, iar ca efect al aplicării clauzei de forță majoră din contract, chiriașul, poate suspenda, amâna sau neplăti chiria, fără a răspunde pentru neonorarea obligațiilor contractuale.

Spre exemplu, dacă în contractul de închiriere s-a prevăzut posibilitatea suspendării executării contractului ca urmare a situației de forță majoră, atunci contractul va fi suspendat la solicitarea chiriașului, iar locatorul (proprietarul) – societatea A – nu va mai emite facturi de chirie.

În schimb, dacă în contract s-a prevăzut în mod expres că locatarul (clientul) nu poate invoca forța majoră pentru neplata chiriei, atunci contractul nu va fi suspendat și societatea A va fi obligată să emită facturi de chirie către client. Acesta din urmă poate obține din partea proprietarului amânarea la plată a facturilor de chirie. În situația în care clientul obține certificatul de situație de urgență emis în temeiul art. 12 din anexa 1 la Decretul nr. 195/2020, atunci

Împreună cu revista
Taxe și Impozite Actual primiți semestrial:
«Caietul Contabilului profesionist» -
48 de pagini de spețe fiscal-contabile pe
an, rezolvate și comentate de specialiștii
R&S.



Rubrică dedicată abonaților

ȘOMAJ TEHNIC

Cuquantumul indemnizației pentru șomaj tehnic

Problemă fiscală

În Codul muncii indemnizația pentru șomajul tehnic este de 75% din salariul de bază.

În actele normative date de pandemia COVID-19 pentru societățile care au dreptul să solicite subvenția de la ANOFM se precizează că indemnizația este plafonată la 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de legea bugetului.

Exemplul unui salariat care are un salariu de bază de 10.000 lei:

- indemnizația conform Codului muncii este de 7.500 lei;
- subvenția, fiind limitată (75% din 5.429), este de 4.072 lei.

Pe stat va figura cu 4.072 lei – sumă pe care o vom solicita de la ANOFM?

Sau:

Pe stat va figura cu 7.500 lei – subvenția va fi de 4.072 lei – diferența până la 7.500 lei va fi asigurată din fondul de salarii?

Cadrul legal:

Conform art. 53 alin. (1) din Codul muncii, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

Conform art. XI alin. (1) din O.U.G. nr. 30/2020, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea

nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

Astfel, O.U.G. nr. 30/2020 prevede că indemnizațiile decontate din bugetul asigurărilor pentru șomaj se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor

sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, dar fără a modifica Codul muncii.

Mai mult, O.U.G. nr. 30/2020 nu stabilește o derogare de la dispozițiile art. 53 alin. (1) din Codul muncii.

Prin urmare, apreciem că indemnizația de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj nu poate fi mai mare de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat, dar câtă vreme Codul muncii nu s-a modificat și nici nu s-a stabilit o derogare, angajatorul rămâne obligat la plata indemnizației de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

În lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația acordată pe perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003, se va înregistra:

Salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat	Cuquantumul indemnizației
7.500 lei	4.072 lei

Concluzie

În statul de plată se va înregistra salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, de 7.500 lei, subvenția de 4.072 lei și diferența până la 7.500 lei ce va fi asigurată din fondul de salarii.

