

RAPORT SPECIAL

SOLUȚII oferite la CONSULTANȚĂ



RENTROP & STRATON
Informații specializate

www.rs.ro

Soluții oferite la consultanță

**Acesta NU este un raport special GRATUIT!
Dvs. beneficiați GRATUIT de acest raport deoarece sunteți abonat al
Serviciului de consultanță Premium Salarizare și Contribuții.**

2023 © RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton

Director general: Octavian Breban

Manager Produs: Alexandra Dumitrache

Manager Departament Editorial: Georgiana Bălașa

Foto copertă: freepik.com

Puteți consulta și celelalte lucrări editate de RENTROP & STRATON la:

www.rs.ro

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.



Bdul Națiunile Unite nr. 4, bloc 107A, etajul 1,
sector 5, București
Telefon Serviciul Clienți: 021.209.45.45

1. Întrebare:

O societate din domeniul construcțiilor are organizate santiere de lucru în diverse localități din țară.

Salariații se deplasează în santiere și li se asigură cazare pe perioada lucrărilor. În baza ordinelor de deplasare salariații primesc și diurna.

Având în vedere prevederile art. 21 alin. (1) din Codul fiscal, faptul că asigurăm cazarea salariatului pe perioada delegării, într-o locație (pensiune), închiriată de societatea noastră, aceasta reprezintă o cheltuială în scopul realizării de venituri ale societății?

Cazarea salariaților în spații închiriate pe perioada derulării lucrărilor, când aceștia au ordine de deplasare și li se acordă și diurna, intră în limita de 33% prevăzută de OH 16/2022 pct. c)?

Răspuns:

Cheltuielile de cazare în perioada delegare nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale în cuantumul prevăzut în documentele justificative.

În acest sens sunt dispozițiile art. 76 alin. (2) lit. k) și art. 139 alin. (1) lit. j) din Codul fiscal conform cărora intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare permise de lucrătorii mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările ulterioare, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, permise de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- (ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurna, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

În situația în care salariații sunt delegați când se deplasează în locațiile respective, cheltuielile cu cazarea sunt încadrate la cheltuielile de cazare în delegare.

Însă, pentru ca, cheltuielile de cazare să beneficieze de acest tratament fiscal este necesar ca salariații să fie delegați.

In situatia in care salariatii nu sunt delegati, riscati reincadrarea atat a diurnei cat si a cheltuielilor de cazare in venituri impozabile.

Din modul in care mi-ati descris situatia, mi se pare ca salariatii nu sunt delegati desi le intocmiti ordin de deplasare.

Delegarea reprezinta, potrivit art. 43 din Codul muncii, exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

Asadar, salariatul delegat exercita temporar, pentru acelasi angajator, lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

Or, daca salariatii sunt angajati pentru a desfasura activitate pe santier inseamna ca acestia nu sunt delegati. Salariatii pot fi delegati, spre exemplu, daca sunt angajati sa presteze activitate la sediu, in localitatea unde angajatorul are sediu, etc (si in fapt presteaza activitate la sediu, in localitatea unde angajatorul are sediu, etc) si sunt trimisi de angajator temporar sa presteze activitate pe un santier din alta localitate.

Asadar, salariatii angajati sa presteze activitate pe santiere sunt salariați mobili si beneficiaza de prestatii pentru mobilitate si nu de diurna.

Daca locul de munca al salariatilor pe santiere este pentru un timp indelungat est riscant sa consideram cazarea in cadrul unei deplasari de mobilitate. De aceea recoamandam ca intr-o astfel de situatie cazarea sa fie acordata cu respectarea tratamentului fiscal reglementat de art. 76 alin. (41) si (42) din Codul fiscal:

(41) Urmatoarele venituri cumulate lunar nu reprezinta venit impozabil in intelesul impozitului pe venit, in limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat:

- a) prestatiile suplimentare primite de salariatii in baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decat cele prevazute la alin. (2) lit. k), in limita a 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizatia de delegare/detasare, prin hotarare a Guvernului, pentru personalul autoritatilor si institutiilor publice;
- b) contravaloarea hranei acordate de catre angajator pentru angajatii proprii, persoane fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, in alte situatii decat cea prevazuta la alin. (4) lit. c), astfel cum este prevazut in contractul de munca sau in regulamentul intern, in limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masa/persoana/zi, prevazuta la data acordarii, in conformitate cu legislatia in vigoare. La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau in calcul numarul de zile din luna in care persoana fizica desfasoara activitate in regim de telemunca sau munca la domiciliu sau se afla in concediu de odihna/medical/delegare. Prin hrana se intelege hrana preparata in unitati proprii sau achizitionata de la unitati specializate. Prevederile nu sunt aplicabile angajatilor care beneficiaza de tichete de masa, in conformitate cu legislatia in vigoare;
- c) cazarea si contravaloarea chiriei pentru spatiile de cazare/de locuit puse de catre angajatori la dispozitia angajatilor proprii, persoane fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevazut in contractul de munca sau in regulamentul intern, in limita

unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata/luna/persoana, in urmatoarele conditii:

- (i) angajatul, sotul/sotia acestuia nu detin o locuinta in proprietate personala sau in folosinta in localitatea in care isi desfasoara activitatea;
- (ii) spatiul de cazare/de locuit se afla in unitatile proprii, inclusiv de tip hotelier sau intr-un imobil inchiriat in acest scop de la o terta persoana, de catre angajator;
- (iii) contractul de inchiriere dintre angajator si terta persoana este incheiat in conditiile legii;
- (iv) plafonul neimpozabil se acorda unuia dintre sotii, in cazul in care ambii sotii desfasoara activitate in aceeasi localitate, la acelasi angajator sau la angajatori diferiti, pe baza declaratiei pe propria raspundere a acestuia.

La determinarea plafonului de 20% din salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se ia in calcul valoarea cea mai mica a salariului minim brut pe tara, in vigoare in luna pentru care se acorda avantajele.

Verificarea indeplinirii conditiilor se efectueaza pe baza documentelor justificative si constituie responsabilitatea angajatorului;

- d) contravaloarea serviciilor turistice si/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajatii proprii si membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevazut in contractul de munca, regulamentul intern, sau primite in baza unor legi speciale si/sau finantate din buget, in limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentand nivelul unui castig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul in care au fost acordate;
- e) contributiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, si cele reprezentand contributi la scheme de pensii facultative, calificate astfel in conformitate cu legislatia privind pensiile facultative de catre Autoritatea de Supraveghere Financiara, administrate de catre entitati autorizate stabilite in state membre ale Uniunii Europene sau apartinand Spatiului Economic European, suportate de angajator pentru angajatii proprii, in limita a 400 euro anual pentru fiecare persoana;
- f) primele de asigurare voluntara de sanatate, precum si serviciile medicale furnizate sub forma de abonament, suportate de angajator pentru angajatii proprii, astfel incat la nivelul anului sa nu se depaseasca echivalentul in lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoana;
- g) sumele acordate angajatilor care desfasoara activitati in regim de telemunca pentru sustinerea cheltuielilor cu utilitatile la locul in care angajatii isi desfasoara activitatea, precum electricitate, incalzire, apa si abonamentul de date, si achizitia mobilierului si a echipamentelor de birou, in limitele stabilite de angajator prin contractul de munca sau regulamentul intern, in limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzator numarului de zile din luna in care persoana fizica desfasoara activitate in regim de telemunca. Sumele sunt acordate fara necesitatea de prezentare a documentelor justificative.
- h) contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale caror activitati sunt incadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum si contravaloarea abonamentelor, oferite de acelasi furnizor care actioneaza in nume propriu sau in

calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

Astfel cum se prevede la lit. c) de mai sus, chiria suportată de angajator nu se încadrează la avantaj dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- Angajatul, sotul/sotia acestuia nu dețin o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea.
- Doar unul dintre soți să beneficieze de această modalitate de cazare.
- Chiria să se încadreze în suma de 600 lei/lună și în plafonul lunar de 33%.

Contractul de închiriere este încheiat de angajator cu proprietarul locuinței. Dacă contractul este încheiat de salariat și angajatorul îi decontează chiria condiția nu este îndeplinită.

Să se reglementeze prin contractul de muncă sau regulamentul intern asigurarea folosinței locuinței prin încheierea unui contract de închiriere de angajator cu proprietarul.

Pentru a nu se taxa cu impozit pe venit și contribuții sociale veniturile de mai sus trebuie să respecte două plafoane:

1. Plafonul individual. Acest plafon în cazul chiriei este de 600 lei.
2. Plafonul de 33%. Împreună cu celelalte venituri de mai sus, suma de 600 lei nu trebuie să depășească 33% din salariu de bază brut al salariatului.

Trebuie să existe contract de închiriere încheiat de angajator iar suportarea chiriei de angajator trebuie să fie reglementată prin contractul de muncă sau regulamentul intern. Salariatul sau sotul/sotia nu trebuie să dețină o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea.

2. Întrebare:

Conform art.76, alin.2, litera i) din Codul fiscal se considera venituri asimilate salariilor " sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete".

În cazul în care atât cenzorul, cât și membrii consiliului de administrație sunt aleși prin Adunarea Generală a societății agricole (suntem înființați prin Legea 36/1991-cod CAEN 0111- beneficiem de facilități fiscale), aceste venituri se declară prin Declarația 112.

Cum procedez cu membrii consiliului de administrație, având în vedere că sunt pensionari?

Răspuns:

Nu exista nicio reglementare legala care sa stabileasca ca cenzorul sau administratorul nu datoreaza contributi sociale ca urmare a faptului ca sunt pensionari.

Astfel, cenzorii si administratorii care nu au calitatea de pensionar datoreaza aceleasi taxe.

Conform art. 76 alin. (2) lit. i) din Codul fiscal, regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplica si urmatoarelor tipuri de venituri, considerate asimilate salariilor: i) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, dupa caz, precum si sumele primite pentru participarea in consilii, comisii, comitete si altele asemenea.

Conform art. 139 lit. f) din Codul fiscal, baza lunara de calcul al contributiei de asigurari sociale, in cazul persoanelor fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintacastigul brut realizat din salarii si venituri asimilate salariilor, in tara si in alte state, cu respectarea prevederilor legislatiei europene aplicabile in domeniul securitatii sociale, precum si a acordurilor privind sistemele de securitate sociala la care Romania este parte, care include sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, dupa caz, precum si sumele primite pentru participarea in consilii, comisii, comitete si altele asemenea.

Conform art. 157 din Codul fiscal, baza lunara de calcul al contributiei de asigurari sociale de sanatate, in cazul persoanelor fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, in tarasi in strainatate, cu respectarea prevederilor legislatiei europene aplicabile in domeniul securitatii sociale, precum si a acordurilor privind sistemele de securitate sociala la care Romania este parte, o reprezintacastigul brut care include: g)sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, dupa caz, precum si sumele primite pentru participarea in consilii, comisii, comitete si altele asemenea.

Astfel, asupra remuneratiei membrilor comisiei de concurs se datoreaza, indiferent daca sunt sau nu pensionari:

- impozit pe venit 10%;
- contributia de asigurari sociale în cota de 25%;
- contributia de asigurari sociale de sanatate în cota de 10%.

In cazul administratorilor, indiferent daca au sau nu calitatea de pensionar, taxele datorate pentru remuneratia acestora sunt:

- impozit pe venit 10% (art. 76 alin. (2) lit. o);
- contributia de asigurari sociale în cota de 25% (art. 139 alin. (1) lit. e);
- contributia de asigurari sociale de sanatate în cota de 10% (art. 157 alin. (1) lit. f);
- contributia asiguratorie pentru munca, datorata bugetului general consolidatde angajator în cota de 2,25% (art. 220⁴ lit. e).

Atat remuneratia cenzorilor, cat si remuneratia administratorilor se declara in declaratia 112 indiferent daca au sau nu calitatea de pensionar.

Incepend cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023 conform art. I pct. 24 si art. IX din O.G. nr. 16/2022:

24.La articolul 60, partea dispozitiva a punctului 7 se modifica si va avea urmatorul cuprins:

"5. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii si asimilate salariilor prevazute la art. 76 alin. (1)-(3), pentru activitatea desfasurata in Romania, in baza contractului individual de munca, pana la 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt indeplinite cumulativ urmatoarele conditii:"

Prin derogare de la prevederile art. 4 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare, prevederile art. I intra in vigoare la data de 1 ianuarie 2023, cu urmatoarele exceptii:

d) prevederile pct. 24, 27, 31-37, 39-41, 59-65, 67, 76 referitor la prevederile art. 154 alin. (1) lit. r) si s), pct. 78, 79, 87 si 88 se aplica incepend cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023;

Astfel, doar veniturile realizate in baza contractelor individuale de munca vor beneficia de facilitatile din domeniul agriculturii incepend cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023 (evident daca sunt indeplinite conditiile legale).

In consecinta, administratorii si cenzorii nu beneficiaza de facilitati fiscale in domeniul agriculturii incepend cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023.

3. Întrebare:

O salariata se afla in concediu pentru ingrijirea copilului (CIC) pana la implinirea varstei de 2 ani a acestuia.

Suspendarea pentru CIC a inceput la data de 29.12.2021 si a fost facuta, potrivit reglementarilor din acea perioada, pana la implinirea de catre copil a varstei de 1 an si 11 luni.

Aceasta salariata va trebui sa revina din CIC mai devreme cu o luna decat solicitarea initiala (ne referim la faptul ca, in urma modificarii legislatiei, tatal are acum dreptul la 2 luni pentru ingrijirea copilului, perioada ce nu poate fi transferata catre mama)?

Răspuns:

Conform art. II din OUG 164/2022:

Art. II. – In termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta, Guvernul va actualiza in mod corespunzator, prin hotarare, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, aprobate prin Hotararea Guvernului nr. 52/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. III. – (1) Prevederile art. I se aplica incepand cu data intrarii in vigoare a hotararii Guvernului prevazute la art. II, cu exceptia punctului 13, care se aplica dupa 30 de zile de la aceasta data.

(2) Prevederile art. I pct. 8 se aplica pentru persoanele care au depus cereri incepand cu data intrarii in vigoare a hotararii Guvernului prevazute la art. II, precum si pentru persoanele care au depus cereri anterior intrarii in vigoare a hotararii Guvernului prevazute la art. II si care nu au fost solutionate pana la aceasta data.

Ori hotararea de modificare a normelor de aplicare a O.U.G. nr. 111/2010 nu s-a publicat in Monitorul Oficial, in consecinta nu se aplica prevederile O.U.G. nr. 164/2022, iar concediul tatalui este de o luna si nu de doua luni.

Conform art. 11 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010, se reduce concediu crestere copil cu o luna numai daca ambii parinti indeplinesc conditiile de acordare a concediului pentru cresterea copilului la data nasterii copilului.

Celalalt parinte sau cealalta persoana prevazuta la art. 8 alin. (2) din ordonanta de urgenta care nu a solicitat dreptul la indemnizatie poate solicita acest drept, daca indeplineste conditiile de acordare, oricand pana la implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap. Daca dreptul propriu la concediu si indemnizatie nu se solicita de catre celalalt parinte, concediul si indemnizatia pentru cresterea copilului acordat primului parinte se reduc cu o luna.

In aceasta situatie, persoana indreptatita care se afla in concediu pentru cresterea copilului poate opta pentru concediu fara plata acordat de angajator sau, dupa caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului.

Pe perioada in care cealalta persoana beneficiaza de dreptul la concediul propriu de crestere a copilului de cel putin o luna, dreptul celuilalt parinte la indemnizatia pentru cresterea copilului se suspenda in conditiile art. 16 alin. (2) din ordonanta de urgenta.

In situatia in care persoana indreptatita opteaza pentru concediu fara plata, cererea pentru acordarea acestuia se depune si se inregistreaza la angajator, pe aceasta perioada aplicandu-se corespunzator prevederile art. 21 alin. (3) si (4) si art. 22 din ordonanta de urgenta.

Prevederile nu se aplica in situatia in care persoana indreptatita solicita numai acordarea stimulentului de insertie sau acesta este solicitat cu cel putin 3 luni inainte de implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap.

Astfel, daca salariat revine in activitate cu 3 luni inainte de implinirea copilului a varstei de 2 ani, tatal copilului nu mai are obligatia efectuarii unei luni a concediului de crestere copil, iar salariat prin obtinerea de venituri impozabile va beneficia de stimulentul de insertie de 650 lei pana la implinirea copilului a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu handicap.

In situatia in care persoana indreptatita nu solicita dreptul la concediul propriu de cel putin o luna, aceasta are obligatia de a anunta in scris agentia pentru plati si inspectie sociala judeteana, respectiv a

municipiului Bucuresti, denumita in continuare agentie teritoriala. In situatia in care persoana indreptatita nu anunta, concediul si indemnizatia sau, dupa caz, acordarea stimulentului de insertie se reduc, din oficiu, cu o luna (art. 4¹ din Normele de aplicare a O.U.G. nr. 111/2010 apribate prin H.G. nr. 52/2011).

Conform art. 7 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010, persoanele care, in perioada in care sunt indreptatite sa beneficieze de concediul pentru cresterea copilului, prevazut la art. 2 alin. (1), obtin venituri supuse impozitului potrivit art. 3 alin. (1) au dreptul al un stimulent de insertie dupa cum urmeaza:

- a) in cuantum de 1.500 lei, daca persoanele indreptatite obtin venituri inainte de implinirea de catre copil a varstei de 6 luni, respectiv 1 an in cazul copilului cu dizabilitati. Cuantumul de 1.500 lei se acorda pana la implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu dizabilitati;
- b) in cuantum de 650 lei daca persoanele indreptatite obtin venituri dupa implinirea de catre copil a varstei de 6 luni, respectiv 1 an in cazul copilului cu dizabilitati.

Conform art. 12 alin. (1) din Normele de aplicare, stimulentul de insertie prevazut la art. 7 alin. (1) din ordonanta de urgenta se acorda lunar pana la implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap persoanelor indreptatite daca acestea realizeaza venituri supuse impozitului.

Conform art. 12 alin. (7) in situatia prevazuta la alin. (1) indiferent daca celalalt parinte alege sau nu sa beneficieze de concediul de cel putin o luna potrivit prevederilor art. 11 alin. (2) din ordonanta de urgenta, pe aceasta perioada stimulentul de insertie nu se acorda.

Astfel, daca mama revine cu doua luni mai devreme, in ultima luna nu va beneficia nici de indemnizatie si nici de stimulant de insertie.

Tatal copilului trebuie sa anunte in scris agentia pentru plati si inspectie sociala judeteană, respectiv a municipiului Bucuresti, faptul ca nu solicita concediu pentru crestere copil.

In situatia in care persoana indreptatita nu anunta, concediul si indemnizatia sau, dupa caz, acordarea stimulentului de insertie se reduc, din oficiu, cu o luna (art. 4¹ din Normele de aplicare a O.U.G. nr. 111/2010 apribate prin H.G. nr. 52/2011).

Conform art. 7 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, persoanele care au finalizat concediul pentru cresterea copiilor si obtin venituri supuse impozitului potrivit art. 3 alin. (1) beneficiaza de stimulentul de insertie in cuantum de 650 lei dupa implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu dizabilitati pana la implinirea de catre copil a varstei de 3 ani, respectiv 4 ani in cazul copilului cu dizabilitati. Acest stimulent de insertie se acorda inclusiv persoanelor prevazute la alin. (1). Salariata nu primeste indemnizatie in ultima luna si nici stimulent de insertie.

Prevederile art. I din O.U.G. nr. 164/2022 se aplica incepand cu data intrarii in vigoare a hotararii Guvernului prevazute la art. II (care nu a fost inca publicata), cu exceptia punctului 13, care se aplica dupa 30 de zile de la aceasta data.

4. Întrebare:

Am primit un concediu medical, cod 01 pentru perioada 12.04. - 19.04.2023 de la o salariați angajată cu timp normal de lucru și funcție de bază, din data de 20.02.2023. Nu are 6 luni lucrate în societate.

La vechiul angajator are 6 luni lucrate în ultimele 12 luni, totodată, la prezentarea concediului medical a declarat că mai are un loc de muncă cu 2 ore/zi.

Deci este un angajat cu mai multe contracte de muncă la angajatori diferiți.

Având în vedere prevederile :

- OUG 158/2005 - art. 7 „Stagiul minim de cotizare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d) este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical”

- art. Art. 58 din Normele metodologice (1) Pentru persoana asigurată care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator la care este îndeplinit stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

Salariată beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă conform datelor prezentate mai sus? Cum se stabilește stagiul minim de cotizare pentru calculul concediului medical?

Răspuns:

Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăd în art. 58:

Art. 58. – (1) Pentru persoana asigurată care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator la care este îndeplinit stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

(4) Pentru situațiile în care persoanele prevăzute la alin. (1) încheie un contract individual de muncă cu un nou angajator începând cu ziua următoare încetării altui contract, pe lângă alte contracte individuale de muncă aflate în derulare, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical, beneficiază de

indemnizație de asigurări sociale de sănătate de la noul angajator numai dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul al indemnizației se constituie numai din veniturile realizate la noul angajator.

(8) Persoanele care încep să își desfășoare activitatea la mai mulți angajatori, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical pentru care la stabilirea stagiului de asigurare se iau în calcul perioadele asimilate stagiului de asigurare prevăzute la art. 8 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, indemnizația aferentă certificatului de concediu medical se plătește de către fiecare angajator. Baza de calcul al indemnizației se constituie cu venitul obținut la fiecare angajator.

Având în vedere reglementările de mai sus, în situația în care angajatorul constată că salariatul nu a lucrat, total sau parțial, la el în ultimele 6 luni anterioare lunii în care beneficiază de concediu medical, solicită salariatului să prezinte o adeverință de la angajatorul precedent din care să rezulte veniturile realizate în perioada lucrată la acest angajator din totalul celor 6 luni precum și numărul de zile de stagiu de cotizare.

Din adeverință trebuie să reiasă și faptul că, contractul individual de muncă cu angajatorul anterior a încetat, întrucât veniturile de la angajatorul anterior nu pot fi luate în considerare dacă raporturile de muncă cu acest angajator nu au încetat.

Totodată, angajatorul va solicita salariatului o declarație pe proprie răspundere prin care salariatul să declare dacă la data acordării concediului medical mai prestează activitate în baza unui alt contract individual de muncă încheiat cu un alt angajator.

Ca urmare a acestei declarații pot rezulta două situații.

Situația 1

Din declarația salariatului rezulta că acesta nu mai prestează activitate pentru alt angajator (nu realizează un cumul de funcții la doi sau mai mulți angajatori).

În această situație, la stabilirea bazei de calcul se iau în considerare veniturile din ultimele 6 luni anterioare lunii concediului medical atât de la angajatorul actual cât și de la angajatorul precedent inclusiv în situația în care concediul medical are codul de indemnizație 06.

Situația 2

Din declarația salariatului rezulta că acesta mai prestează activitate pentru alt angajator (realizează un cumul de funcții la doi sau mai mulți angajatori).

În această situație, la stabilirea bazei de calcul se iau în considerare veniturile și zilele de stagiu din ultimele 6 luni anterioare lunii concediului medical doar de la angajatorul actual.

În speta prezentată înțeleg că va aflați în situația nr. 2 astfel încât la stabilirea indemnizației veți lua în considerare veniturile realizate în perioada 20 februarie – 31 martie precum și numărul de zile de stagiu de cotizare din această perioadă.

Adeverinta de la angajatorul precedent foloseste doar la dovedirea stagiului de cotizare.

5. Întrebare:

Un salariat angajat part - time, 4ore/zi, are salariul de incadrare de 5.895 lei. Mentionam ca are contract de 8 ore/zi la alta firma. Acest salariat beneficiaza de facilitatile in constructii? Cum se calculeaza corect, in acest caz, salariul?

Răspuns:

Conform art. 60 punctul 5, lit. c) din Codul fiscal:

Sunt scutiti de la plata impozitului pe venit urmatorii contribuabili:

c) veniturile brute lunare din salarii si asimilate salariilor prevazute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplica scutirea sunt calculate la un salariu brut de incadrare pentru 8 ore de munca/zi de minimum 4.000 lei lunar. Scutirea se aplica pentru sumele din venitul brut lunar de pana la 10.000 lei inclusiv, obtinut din salarii si asimilate salariilor prevazute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice. Partea din venitul brut lunar ce depaseste 10.000 lei nu beneficiaza de facilitati fiscale;

Din prevederile legale citate nu rezulta ca plafonul de 10.000 lei se calculeaza pe salariat astfel incat daca cumulul de functii se realizeaza la angajatori diferiti, salariatul poate beneficia de facilitati la fiecare angajator in limita de 10.000 lei la fiecare angajator.

Plafonul de 10.000 lei se stabileste pe angajator si nu pe salariat.

Salariul se calculeaza intocmai ca in cazul unui salariat care nu mai presteaza activitate pentru alt angajator.

Daca angajatorul aplica facilitatile in domeniul constructiilor, salariul net se calculeaza astfel:

$$5895 \times 25\% = 1253 \text{ lei}$$

$$\text{Salariu net} = 4642 \text{ lei}$$