

Intrebare:

Pentru plata somajului tehnic, OUG 30 cuprinde dispozitia potrivit careia, angajatorii pot beneficia de subventia privind somajul tehnic pentru 75% din salariatii care au contracte individuale de munca active la data intrarii in vigoare a ordonantei, in conditia in care reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 si nu au capacitatea financiara de a achita plata tuturor salariilor angajatilor lor.

Cum se dovedeste capacitatea financiara? Daca firma are capitaluri proprii care o pot ajuta sa supravietuiasca o luna de zile, mai poate beneficia de aceasta masura?

RASPUNS:

Conform art. XI alin. (3) din ordonanta, pentru angajatorii mentionati la alin. (2) lit. b), plata indemnizatiei de 75% se va realiza in baza unei declaratii pe propria raspundere din care sa reiasa faptul ca angajatorul inregistreaza o diminuare a incasarilor din luna anterioara depunerii declaratiei pe propria raspundere, cu un procent de minimum 25% fata de media incasarilor din perioada ianuarie-februarie 2020, si ca nu are capacitate financiara pentru a plati toti salariatii.

Atentie! Cele doua conditii impuse sunt cumulative (ambele conditii trebuie indeplinite pentru a beneficia de facilitate).

Prin raportarea datoriilor la capitalul propriu se obtine indicatorul de solvabilitate pe termen lung. Avand in vedere ca ajutorul financiar prevazut de OUG 30/2020 este acordat tinand cont de faptul ca neluarea unor masuri urgente, cu caracter exceptional, in domeniul social si economic ar aduce grave prejudicii cu efecte pe termen lung asupra angajatilor si a beneficiarilor unor masuri de asistenta sociala, consider ca se doreste ca indicatorii pe termen lung sa nu fie afectati.

Deci masurile au fost luate pentru ca firmele sa nu ajunga in situatia de a-si vinde activele pentru a putea obtine resurse de numerar pe termen scurt si pentru ca acestea sa poata functiona dupa revenirea la normal a situatiei.

Sub rezerva faptului ca OUG 30/2020 nu defineste „capacitatea financiara pentru a plati toti salariatii”, consider ca aceasta conditie poate fi dovedita pe baza informatiilor rezultate din analiza disponibilului in numerar. Daca societatea nu are suficient numerar pentru achitarea salariilor, se poate considera ca nu are capacitate financiara.

Desi toate societatile ar avea nevoie in aceasta perioada de sustinere financiara, din prevederile legale rezulta ca vor fi ajutate societatile aflate in incapacitate de plata.

Intrebare:

In ce masura amanarea platii cu pana la 30/60 de zile a contributiilor sociale si a impozitului pe venit, scadente pe data de 25.03.2020, constituie infractiune/contraventie (nevirarea impozitelor retinute la sursa)? Care este riscul pentru administratorul companiei?

RASPUNS:

In Monitorul oficial nr. 230 din 21 martie 2020 a fost publicata O.U.G. nr. 29/2020 privind unele masuri economice si fiscal-bugetare.

Art. VII din aceasta ordonanta stabileste:

“(1) Pentru obligatiile fiscale scadente incepand cu data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta si neachitate pana la incetarea, potrivit alin. (4), a masurilor prevazute de prezentul articol nu se calculeaza si nu se datoreaza dobanzi si penalitati de intarziere conform Codului de procedura fiscala, aprobat prin Legea nr. 207/2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Prin derogare de la prevederile art. 157 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedura fiscala, cu modificarile si completarile ulterioare, obligatiile fiscale prevazute la alin. (1) nu sunt considerate obligatii fiscale restante.

(3) Se suspenda sau nu incep masurile de executare silita prin poprire a creantelor bugetare, cu exceptia executarilor silita care se aplica pentru recuperarea creantelor bugetare stabilite prin hotarari judecatoresti pronuntate in materie penala. Masurile de suspendare a executarii silita prin poprire asupra sumelor urmaribile reprezentand venituri si disponibilitati banesti se aplica, prin efectul legii, de catre institutiile de credit sau tertii popriti, fara alte formalitati din partea organelor fiscale.

(4) Masurile fiscale prevazute la alin. (1) - (3) inceteaza in termen de 30 de zile de la incetarea starii de urgenta.”

Astfel, intre data de 21 martie 2020 – si termenul de 30 de zile de la incetarea starii de urgenta, pentru obligatiile fiscale scadente incepand cu 21 martie 2020 si neachitate pana la implinirea termenului de 30 de zile de la incetarea starii de urgenta nu se datoreaza dobanzi si penalitati de intarziere. Acestea nu sunt considerate obligatii fiscale restante.

Intrebare:

Pentru perioada in care salariatul lucreaza de acasa (telemunca) poate beneficia de tichete de masa?

RASPUNS:

In conformitate cu prevederile art. 6 alin. (1) din Legea 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, salariatii care desfasoara o astfel de munca (telesalariatii) beneficiaza de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne si contractele colective de munca aplicabile salariatilor care au locul de munca la sediul sau domiciliul angajatorului.

Totodata, din prevederile art. 12 alin. (4) din Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare si art. 10 din Normele de aplicare, aprobate prin HG 1045/2018 reiese ca tichetele de masa se acorda salariatilor corespunzator zilelor lucrate, neconsiderandu-se zile lucrate perioadele cand salariatii beneficiaza de concediu de odihna, concedii medicale, zile libere platite ori sunt in delegatie sau detasare si primesc indemnizatie de delegare sau detasare.

Dupa cum se poate observa, acordarea tichetelor de masa nu este conditionata de „prezenta la lucru in unitate”, asa cum era prevazut la art. 6 alin. (1) din Legea 145/1998, care a fost abrogata prin Legea 165/2018, lege care nu a mai preluat vechea reglementare.

Ca atare, in lipsa conditionarii prezentei la lucru in unitate in legislatia referitoare la tichetele de munca si avand in vedere prevederile art. 6 alin. (1) din Legea 81/2018, pot beneficia de tichete de masa si salariatii care isi desfasoara activitatea in regim de telemunca.

Intrebare:

Legea 19 din 2020 cuprinde dispozitii potrivit carora zilele libere se acorda dupa epuizarea tuturor optiunilor prevazute de reglementarile legale in vigoare pentru desfasurarea activitatii si cu obligatia asigurarii continuitatii activitatii, inclusiv prin decalarea programului de lucru sau implementarea formelor de munca flexibile.

In situatia in care salariatul mai are de efectuat zile de concediu de odihna din anul 2019, precum si cota parte pentru perioada ianuarie-martie 2020 (5 zile), exista obligativitatea acordarii intai a concediului de odihna si apoi a acestor zile libere? Care este temeiul legal?

RASPUNS:

Potrivit pct. 3 si 4 din OUG nr. 30/2020 pentru modificarea si completarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor măsuri in domeniul protectiei sociale in contextul situatiei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, care aduce modificari si completari Legii nr. 19/2020,

“3. La articolul 2, alineatele (2)-(4) se modifica si vor avea urmatorul cuprins: (...) (4) Acordarea zilelor libere pentru angajatii din unitatile sistemului energetic national, din unitatile operative de la sectoarele nucleare, din unitatile cu foc continuu, din unitatile de asistenta sociala, de telecomunicatii, ale radioului si televiziunii publice, din transporturile pe caile ferate, din unitatile care asigura transportul in comun si salubritatea localitatilor, precum si aprovizionarea populatiei cu gaze, energie electrica, caldura si apa, comert alimentar, productie si distributie medicamente si echipamente sanitare, distributie carburanti, personalul din cadrul unitatilor farmaceutice se realizeaza doar cu acordul angajatorului.

4. La articolul 2, dupa alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu urmatorul cuprins: (5) Angajatorii din domeniile prevazute la alin. (4) acorda zilele libere in conditiile prezentei legi, doar dupa epuizarea optiunilor prevazute de reglementarile legale in vigoare pentru desfasurarea activitatii si cu obligatia asigurarii continuitatii activitatii, respectiv prin programe individualizate de lucru, munca in schimburi, munca la domiciliu si telemunca.”

Din cele sus-mentionate, in cazul unor domenii de activitate, acordarea de zile libere se realizeaza doar cu acordul angajatorului. Intra aici parintii angajati:

- la sectoarele nucleare;
- din unitatile cu foc continuu;

- din unitatile de asistenta sociala, de telecomunicatii, ale radioului si televiziunii publice;
- din transporturile pe caile ferate;
- din unitatile care asigura transportul in comun si salubritatea localitatilor;
- din unitatile care asigura aprovizionarea populatiei cu gaze, energie electrica, caldura si apa, comert alimentar, productie si distributie medicamente si echipamente sanitare, distributie carburanti;
- in cadrul unitatilor farmaceutice.

In opinia mea, doar angajatorii din domeniile de activitate prezentate anterior, vor acorda zilele libere dupa epuizarea tuturor optiunilor prevazute de reglementarile legale in vigoare pentru desfasurarea activitatii si cu obligatia asigurarii continuitatii activitatii, inclusiv prin decalarea programului de lucru sau implementarea formelor de munca flexibile. Practic, pana sa acorde zile libere, angajatorul trebuie mai intai sa recurga la mijloace de lucru flexibile sau sa incerce sa implementeze telemunca / munca la domiciliu.

Intrebare:

Un SRL a primit de la ANAF mai multe adrese in infiintare a popririi asupra sumelor datorate debitorului de catre terti, pentru un furnizor. Adresele au nr. de iesire de la ANAF anterior datei de 16 martie, data intrarii in vigoare a Decretului 195/2020 de instituire a starii de urgenta. Facturile emise de furnizor au devenit scadente. Este corect ca SRL sa achite facturile scadente in contul furnizorului, avand in vedere art. VII din OUG 29/2020?

Masurile fiscale prevazute la alin. (1)-(3) inceteaza in termen de 30 de zile de la incetarea starii de urgenta?

RASPUNS:

Ordonanta de urgenta nr. 29/2020 privind unele masuri economice si fiscal-bugetare in vigoare de la 21 martie 2020 prevede ca :

(3) Se suspenda sau nu incepe masurile de executare silita prin poprire a creantelor bugetare, cu exceptia executarilor silita care se aplica pentru recuperarea creantelor bugetare stabilite prin hotarari judecatoresti pronuntate in materie penala. Masurile de suspendare a executarii silita prin poprire asupra sumelor urmaribile reprezentand venituri si disponibilitati banesti se aplica, prin efectul legii, de catre institutiile de credit sau tertii popriti, fara alte formalitati din partea organelor fiscale.

(4) Masurile fiscale prevazute la alin. (1) - (3) inceteaza in termen de 30 de zile de la incetarea starii de urgenta.

Tertul poprit, este acea persoana care, in cadrul procedurii popririi, datoreaza debitorului urmarit, in baza unor raporturi juridice, sume de bani, titluri de valoare ori alte bunuri mobile incorporale, scopul infiintarii popririi fiind acela de a suspenda executarea obligatiei de plata in limita creantei urmarite si de a executa el obligatia catre creditor.

Tertul poprit este obligat asadar prin lege sa plateasca direct creditorului suma retinuta si cuvenita acestuia.

Masurile de suspendare a executării silite stabilite de OG 29/2020 acopera deci suspendarea executării obligației de plată de către tertul poprit (în cazul de față societatea dvs.) fără alte formalități din partea organelor fiscale și sunt valabile din 21.03.2020, pe toată perioada stării de urgență dar și în următoarele 30 de zile după încetarea stării de urgență.

Prin formularea: Se suspenda sau nu încep măsurile de executare silita din OG 29/2020 legiuitorul subliniază faptul că toate măsurile de executare silita au aplicabilitate suspendată, indiferent de stadiul punerii în aplicare.

Excepție: executările silite care se aplică pentru recuperarea creanțelor bugetare stabilite prin hotărâri judecătorești pronunțate în materie penală.