

I. Reglementări în vigoare în 2021 în contextul crizei COVID-19

Următoarele acte normative constituie corpul legislativ principal aplicabil în prezent, în contextul crizei COVID-19:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020, aprobată prin Legea nr. 282/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.201 din 9 decembrie 2020, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 28 august 2020, cu modificările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 278/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.166 din 2 decembrie 2020;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial, nr. 1.326 din 31 decembrie 2020;
- Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.269 din 21 decembrie 2020;
- Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.293 din 24 decembrie 2020;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 394 din 14 mai 2020, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 120/2020 privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.189 din 7 decembrie 2020;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.042 din 6 noiembrie 2020;
- Ordonanța de urgență a Guvernului 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 coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, aprobată prin Legea nr. 59/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020,

reglementare

reglementare

cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.073 din 13 noiembrie 2020;

- Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 794 din 31 august 2020, modificată prin Hotărârea nr. 1.046/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.199 din 9 decembrie 2020.

II. Măsurile aplicabile în cadrul firmei

1. Reducerea timpului de muncă – Kurzarbeit

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020, aprobată prin Legea nr. 282/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.201 din 9 decembrie 2020, cu modificările ulterioare, reglementează măsura Kurzarbeit și beneficiile aplicării acesteia de către angajatori.

a) În ce constă măsura?

În cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă al salariaților cu cel mult 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.

Măsura poate fi dispusă pentru o perioadă de cel puțin **5 zile lucrătoare**, lunar. Nu se mai impune condiția ca cele 5 zile să fie consecutive.

b) Indemnizația

Pe durata reducerii timpului de muncă, salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat.

Indemnizația este inițial suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.

În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

Indemnizația reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute în Codul fiscal.

În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația, în vederea impozitării, acestea se cumulează, în vederea acordării dedu-



75%

natură
salarială

cerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, anume prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:

- (i) deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
- (ii) cotizația sindicală plătită în luna respectivă, potrivit legii;
- (iii) contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006;
- (iv) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

În vederea decontării indemnizației, angajatorul trebuie să depună o cerere însoțită de următoarele documente:

- a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă, semnată de angajat că a luat la cunoștință;
- b) balanța lunară de verificare a diminuării a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acestuia cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior;
- c) un acord încheiat cu reprezentanții sindicatului din cadrul unității sau, în cazul în care nu există un sindicat, cu reprezentanții salariaților, referitor la procentul din numărul de salariați pentru care s-a dispus reducerea timpului de muncă;
- d) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație;
- e) copie a documentelor de plată a salariilor, cu evidențierea plății indemnizației.

documentație

Cererea de decontare și documentele de mai sus se depun de către angajator, în format electronic sau în format letric, până la data de 25 a fiecărei luni pentru plata indemnizației din luna anterioară, la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, precum și a municipiului București, în raza căreia își are sediul social.

În situația în care cererea este depusă de către angajator la o dată ulterioară, suma aferentă lunii pentru care se face solicitarea se decontează în luna următoare.

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în urma verificării documentelor depuse de către angajator, emit o decizie, în cel mult 5 zile de la depunerea corectă a documentelor, în care se precizează că sunt respectate de către angajator condițiile prevăzute la art. 1 alin. (11). Suma se plătește în cel mult 5 zile de la emiterea acestei decizii.

Perioadele în care persoanele beneficiază de reducerea timpului de muncă și de indemnizație constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj și se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj acordată potrivit Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii datorează contribuția asiguratorie pentru muncă atât pentru drepturile salariale aferente timpului de muncă lucrat, cât și pentru indemnizația acordată salariaților, care constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

Procedura de decontare a indemnizației este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în



șomaj

procedura

baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. nr. 794 din 31 august 2020.

Documentația de decontare este stabilită prin Ordinul nr. 1393/2020 privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 850 din 16 septembrie 2020.

c) Ce angajatori pot aplica măsura?

Prevederile prezentei ordonanțe de urgență nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:

- a) instituții publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- b) angajatorii care se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate, potrivit legii;
- c) angajatorii care sunt înregistrați în jurisdicții necooperante în scopuri fiscale. Jurisdicțiile necooperante în scopuri fiscale pe lista UE sunt: Samoa Americană, Belize, Fiji, Guam, Insulele Marshall, Oman, Samoa, Trinidad și Tobago, Emiratele Arabe Unite, Insulele Virgine Americane și Vanuatu.

d) Cu privire la ce salariați se aplică?

Măsura nu se va putea aplica în cazul salariaților cu fracțiune de normă. Această concluzie decurge din prevederile art. 1 din O.U.G. nr. 132/2020, care face referire la prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii, text care privește salariații cu normă întreagă.

De asemenea, măsura nu se aplică în cazul administratorilor, directorilor, internilor, zilierilor care au încheiat contract de administrare/mandat/alt tip de contract decât contract individual de muncă.

În schimb, măsura se aplică și în cazul ucenicilor, cu condiția ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică pentru dobândirea competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

Măsura se poate aplica și salariaților care lucrează în ture sau care au program de muncă inegal.

Indemnizația nu se poate cumula pentru același angajat, dacă perioadele de acordare se suprapun, cu alte măsuri de sprijin adoptate în contextul crizei COVID-19 sau cu reducerea săptămânii de lucru de la 5 la 4 zile.

e) Etapele dispunerii măsurii

Aplicarea măsurii kurzarbeit presupune următoarele etape:

– Analiza îndeplinirii condițiilor legale, anume:

- angajatorul nu face parte dintre categoriile de entități pe care Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 le exclude de la aplicare;

fracțiune
de normă

nesalariați

condiții

- există o reducere temporară a activității sale determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu;
 - măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
 - reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior. În cazul organizațiilor neguvernamentale, precum și al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, diminuarea se raportează la veniturile realizate.
- Informarea și consultarea sindicatului sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariaților
- Încheierea unui acord cu reprezentanții sindicatului din cadrul unității sau, în cazul în care nu există un sindicat, cu reprezentanții salariaților, referitor la procentul din numărul de salariați pentru care s-a dispus reducerea timpului de muncă
- Stabilirea programului de muncă pentru întreaga lună și a modului de reparizare pe zile
- Emiterea deciziei de reducere a activității

condiții

acord

ATENȚIE!

Este necesar acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților cu privire la procentul de salariați cărora li se aplică măsura. După aceea, stabilirea în concret a persoanelor cărora li se va reduce timpul de muncă este atributul exclusiv al angajatorului.

Decizia trebuie să cuprindă:

- perioada de timp pentru care se aplică măsura reducerii timpului de lucru;
 - programul de lucru și repartizarea acestuia pe zile;
 - drepturile salariale convenite salariatului în perioada reducerii timpului de lucru.
- Comunicarea deciziei privind reducerea timpului de muncă și a drepturilor salariale aferente cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii
- Plata indemnizației de 75% din diferența dintre salariul de bază inițial și salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate
- Recuperarea indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

f) Înregistrarea în ReviSal

În versiunea 6.0.8 înregistrarea reducerii timpului de muncă al salariaților în baza O.U.G. nr. 132/2020, se realizează modificarea tipului de normă în următoarea modalitate:

- se deschide aplicația ReviSal;
- se accesează Contracte;
- se accesează Modificare;
- se selectează salariatul;
- în rubrica Tip normă se selectează– Normă întreagă conform O.U.G. nr. 132/2020;
- la rubrica Durată timp de muncă se va completa automat Timp de muncă conform O.U.G. nr. 132/2020;
- la Rubrica Repartizare timp muncă se selectează modalitatea în care salariații prestează activitate: de zi, de noapte sau inegal;
- la Rubrica Timp interval repartizare se selectează: ore/zi dacă salariatul prestează

ReviSal

activitate în fiecare zi; ore/săptămână dacă salariatul nu prestează activitate în fiecare zi, dar prestează activitate în fiecare săptămână; ore/lună dacă salariatul nu prestează activitate în fiecare săptămână.

Conform art. 3 alin. (2) lit. h) și art. 4 din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, salariul de bază lunar brut se înregistrează în ReviSal.

De asemenea, se înregistrează în ReviSal orice modificare a salariului de bază brut în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Având în vedere prevederile legale enunțate, **reducerea salariului de bază proporțional cu reducerea timpului de lucru ar trebui să se înregistreze în ReviSal, întrucât reprezintă o modificare.**

Cu toate acestea, conform interpretării Inspecției Muncii, în ReviSal nu se înregistrează reducerea salariului de bază și indemnizația pentru reducerea timpului de lucru.

g) Ce obligații are angajatorul, după aplicarea măsurii?

Pe perioada de aplicabilitate a măsurii sunt interzise angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990.

ATENȚIE!

Pe perioada aplicării măsurii, orele suplimentare sunt interzise.



Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de tele-muncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului de lucru stabilit prin decizie, constituie contravenție și angajatorul se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

În cazul angajatorilor care aplică măsura kurzarbeit, acordarea de bonusuri la salariul de bază, pentru structura de management a angajatorului, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, angajatorul **nu poate iniția concedieri colective**. Sunt permise orice alte concedieri.

ATENȚIE!

Este interzisă doar inițierea concedierii colective, nu și concedierile individuale sau alte tipuri de concedieri cum ar fi concedierea disciplinară, concedierea pentru inaptitudine, necorespondere profesională etc. Interdicția de a iniția concedieri colective se referă doar la perioada de aplicare a măsurii reducerii timpului de lucru. Imediat după încetarea aplicării măsurii, angajatorul va putea să inițieze concedieri colective.

h) Până când este aplicabilă măsura?

Măsura reducerii timpului de muncă este aplicabilă pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu.

**Problema 1**

În cazul salariatelor care au revenit de curând din concediu pentru creșterea copilului se poate dispune măsura reducerii timpului de lucru? Dacă se poate, vor mai beneficia de stimulent de inserție?

Răspuns

Nu există nicio prevedere legală care să interzică reducerea timpului de lucru în cazul salariatelor recent revenite din concediu pentru creșterea copilului. Prin urmare, acestor salariați li se poate reduce timpul de lucru în baza OUG nr. 132/2020. Obținerea de venituri impozabile dă dreptul salariatelor la plata stimulentului de inserție. Or, în perioada reducerii timpului de lucru, salariații realizează venituri impozabile constând în drepturile salariale pentru timpul de lucru și în indemnizația pentru reducerea timpului de lucru, ambele fiind venituri impozabile. În consecință, reducerea timpului de lucru nu va afecta stimulentul de inserție.

Problema 2

Indemnizația pentru reducerea timpului de lucru se decontează de la buget și în cazul salariaților scutiți de la plata impozitului pe venit?

constructori

Răspuns

Nu există nicio interdicție în ceea ce-i privește pe salariații scutiți de la plata impozitului pe venit potrivit Codului fiscal. În consecință, acestor salariați li se poate reduce timpul de lucru și să beneficieze de indemnizație pentru reducerea timpului de lucru.

Problema 3

Telesalariaților/salariaților cu munca la domiciliu li se poate aplica O.U.G. nr. 132/2020?

telesalariați

Răspuns

Da, legea nu exclude nicio categorie de salariați.

Problema 4

Cum se calculează reducerea activității prin comparație cu luna similară din anul trecut în cazul firmelor nou-înființate?

Răspuns

Firmele nou-înființate nu pot beneficia de această măsură, deoarece nu îndeplinesc condiția legală privind diminuarea cifrei de afaceri prin comparație cu luna similară din anul anterior.

2. Șomajul tehnic

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. În acest caz, salariații nu lucrează, dar se află la dispoziția anga-





jatorului, gata să reia lucrul la data încetării cauzei care a generat suspendarea contractelor de muncă. Ei beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.293 din 24 decembrie 2020, a introdus un nou caz de suspendare a contractului de muncă, anume art. 52 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, care prevede posibilitatea suspendării contractelor de muncă pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată (*a se vedea și tema S 53*).

Așadar, în prezent, sunt reglementate:

ipoteze

- șomajul tehnic, cu plata indemnizației din fondurile angajatorului;
- suspendarea ca urmare a decretării stării de asediu sau a stării de urgență (nu se aplică pe durata stării de alertă);
- șomajul tehnic, cu plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Dintre aceste trei ipoteze, ne interesează în perioada actuală cea de a treia, guvernată prin norme derogatorii de la Codul muncii prin art. XI din 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 coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, aprobată prin Legea nr. 59/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020. **Măsura este aplicabilă pe toată perioada în care activitatea este suspendată, dar nu mai târziu de data de 30 iunie 2021** (O.U.G. nr. 120/2020 privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 211/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.189 din 7 decembrie 2020).



Pe perioada șomajului tehnic, salariații beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, care 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.

Măsura de sprijin se acordă:

- numai pentru domeniile în care activitatea este în continuare restricționată;
- în cazul în care activitatea este suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice.

activități
restricționate

Tabelul cu activitățile restricționate în prezent se regăsește în Anexa 3 din Ordinul nr. 1.600/2020 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) din 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 coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările aduse prin O.U.G. nr. 32/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.073 din 13 noiembrie 2020, dar suferă modificări permanente.

Indemnizația suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind