

**RENTROP & STRATON**

Consilierul Verde al Contabilului îți pune la dispoziție:

# Sfatul Consilierului

aprilie 2020

Soluții contabile  
în perioada Coronavirus



**GRATUIT!**

Recomandări și atenționări  
ale specialiștilor EXCLUSIV  
pentru abonați!

## Decontare indemnizație șomaj tehnic superioară câștigului salarial mediu brut

### SPETA:

Conform O.U.G. nr. 30/2020, unui salariat care se află în șomaj tehnic i se plătește 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă 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.

Cum se calculează corect un asemenea venit?

### Exemplu:

Salariul de bază = 6.000 lei

1. Șomaj tehnic = 4.500 lei, din care CAS = 1.125, CASS = 450, IMP = 292, NET = 2.633 lei, din care 4.072 lei sunt achitați din fondul de șomaj și 428 vor fi suportați de către angajator;

sau

2. Șomaj tehnic plafonat = 4.072 lei, din care CAS = 1.018, CASS = 407, IMP = 265, NET = 2.382 lei, plătiți integral din fondul de șomaj.

Ce variantă luăm în calcul pentru a respecta legislația în vigoare? Este destul de neclară, din punctul meu de vedere, formularea din ordonanță: „75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut”.

### SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Legea nr. 53/2003, „Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: (...) c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;”.

La art. 53 alin. (1) din legea sus-menționată, „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).”

Astfel, plata indemnizației pe perioada suspendării contractului individual de muncă ca urmare a întreruperii activității este reglementată de art. 53 din Codul muncii care prevede ca, 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.

Dar, prin 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 s-a hotărât în mod oficial faptul că indemnizația pe perioada suspendării contractului individual de muncă, urmare a situației create de epidemia de gripă COVID-19, este suportată de către bugetul asigurărilor de șomaj.

Potrivit 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.”

Potrivit art. I pct. (3) din O.U.G. nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței 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 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, „la articolul XI, după alineatul (8) se introduc cinci noi alineate, alineatele (9)-(13), cu următorul cuprins: (...) (11) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

Astfel, în temeiul dispozițiilor art. 53 din Codul muncii, toți salariații al căror contract individual de muncă a fost suspendat ca urmare a întreruperii parțiale a activității angajatorului au dreptul la o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Prin O.U.G. nr. 30/2020 s-a statuat că această indemnizație sau o parte a indemnizației este suportată din bugetul asigurărilor de șomaj. De asemenea, O.U.G nr. 30/2020 a stabilit și cuantumul maxim a indemnizației suportate de

către stat pentru persoanele al căror salariu depășește salariul mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020, Legea nr. 6/2020, și anume statul subvenționează 75% din salariul mediu brut pe economie, restul fiind suportat de către angajator (până la concurența cuantumului de 75% din salariul avut de salariat), potrivit art. XI alin. (1) din Legea nr. 30/2020 coroborat cu art. 53 alin. (1) din Codul muncii.

Salariu de bază: 6.000 lei

Indemnizație brută șomaj tehnic: 6.000 lei x 75% = 4.500 lei

CAS: 4.500 lei x 25% = 1.125 lei

CASS: 4.500 lei x 10% = 450 lei

Impozit: (4.500 lei – 1.125 lei – 450 lei) x 10% = 2.925 x 10% = 293 lei

Indemnizație netă șomaj tehnic: 4.500 lei – 1.125 lei – 450 lei – 293 lei = 2.632 lei

Plafon maxim de decontare conform. O.U.G. nr. 30/2020: 5.429 lei x 75% = 4.072 lei

Prin urmare, la o indemnizație brută în sumă de 4.500 lei, se suportă din bugetul pentru șomaj suma de 4.072 lei, iar diferența de 428 lei (4.500 lei – 4.072 lei) se suportă de angajator, în situația în care bugetul îi permite.

## Șomaj tehnic – Opțiunea angajatorului

### SPETEĂ:

*Pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 din Codul muncii, ca urmare a faptului că angajatorul se află în dificultate pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, acesta nu dorește ca statul să susțină financiar decontarea sumelor plătite persoanelor suspendate pentru motivele menționate mai sus.*

*Prin urmare, dacă angajatorul nu vrea să obțină această decontare, este obligat să rețină și să vireze impozitul, respectiv contribuțiile sociale obligatorii (impozit pe venit, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate) către stat?*

### SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:

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, ca urmare a efectelor produse de coronavirus, 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.

Indemnizația de șomaj tehnic este decontată din bugetul asigurărilor de șomaj în suma brută, din care angajatorul are obligația reținerii impozitelor și contribuțiilor sociale obligatorii (i.e.

impozit pe venit, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate), dar este exceptată de la plata contribuției asiguratorii pentru muncă, datorate de angajator.

Termenul de declarare și plată a obligațiilor fiscale aferente indemnizației de șomaj tehnic este data de 25 inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 stabilește condițiile de acordare a ajutorului de șomaj pentru firmele care își plasează salariații în șomaj tehnic; statul spune că va plăti o subvenție pentru indemnizația de șomaj, aferentă perioadei stării de urgență din România (30 de zile din data de 16 martie 2020, cu prelungire).

Cuantumul indemnizației de șomaj tehnic este de 75% din salariu, dar nu mai mult de 75% din salariul mediu.

Aceste date le cunoașteți deja, însă e necesar să cunoașteți și faptul că este opțiunea angajatorului dacă trimite salariații în șomaj tehnic sau nu. Dacă decideți că este o măsură potrivită să trimiteți în șomaj tehnic salariații fără să încetați colaborarea, ci doar să suspendați temporar contractele de muncă, atunci suspendați contractele de muncă în REVISAL conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003.

Numai dacă doriți și îndepliniți anumite condiții deconțați indemnizația datorată salariaților recuperând practic suma de la AJOFM. Altfel, suma netă e plătită de angajator.

Chiar dacă nu recuperați suma de la AJOFM, aveți de achitat însă impozit și contribuții sociale obligatorii la indemnizația plătită salariaților cu contract suspendat aflați în șomaj tehnic.

Pentru indemnizația plătită pe perioada în care salariații au contractele individuale de muncă suspendate pentru șomaj tehnic se calculează, se rețin și se virează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii.

În cazul intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (șomaj tehnic), contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa angajatorului în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Astfel, șomajul tehnic se înregistrează în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

Asupra indemnizației de șomaj tehnic se datorează impozit pe venit (conform art. 76 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal), precum și toate contribuțiile sociale aferente veniturilor din salarii (CAS în cota de 25%, CASS în cota de 10% și CAM în cota de 2,25%), neexistând excepții reglementate în acest sens.

Exemplu calcul șomaj tehnic pentru o lună calendaristică:

Salariu tarifar: 3 000 lei  
VENIT BRUT 75%: 2 250 lei  
Contribuție pensii: 563 lei  
Contribuție sănătate: 225 lei  
Impozit: 146 lei  
Total contribuții salariat: 934 lei  
Salariu net: 1.316 lei  
Total cost: 2.250 lei  
Subvenție acordată de stat (la cerere): 2.250 lei

## Societate de producție – Restrângerea activității începând cu 15 aprilie 2020.

### Șomajul tehnic și amânarea plății ratelor la credite

#### **SPEȚĂ:**

*Societatea activează în domeniul producției. În martie, cifra de afaceri și încasărilor nu s-au redus cu 25% față de media ianuarie – februarie. În aprilie nu mai sunt comenzi ca urmare a Covid, și începând cu 15 aprilie trebuie să se restrângă activitatea la 50-60% maximum.*

*Se îndeplinesc condițiile pentru șomaj tehnic și, respectiv, amânarea ratelor la credite?*

#### **SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:**

Conform art. XI alin. (2) din O.U.G. nr. 30/2020, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 32/2020, pe perioada stării de urgență, pentru

perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (șomaj tehnic), salariații aflați în această situație beneficiază de o indemnizație de șomaj tehnic 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.

De aceste prevederi beneficiază salariații angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență decretate, conform unei declarații pe propria răspundere a angajatorului.

Prin modificarea adusă prin O.U.G. nr. 32/2020 a fost eliminată prevederea referitoare la angajatorii care-și reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor, ca urmare a diminuării încasărilor cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie-februarie 2020 (art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 32/2020 care a modificat art. XI alin. (2) din O.U.G. nr. 30/2020 și art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 32/2020 care a abrogat art. XI alin. (3) din O.U.G. nr. 30/2020).

Ca atare, dacă societatea își va restrânge activitatea începând cu data de 15 aprilie 2020, având în vedere că starea de urgență urmează a fi prelungită, va putea solicita de la buget indemnizația de șomaj tehnic pentru salariații cărora le suspendă contractele individuale de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

În acest scop va depune, la începutul lunii mai 2020, cererea, declarația pe proprie răspundere și lista nominală a angajaților intrați în șomajul tehnic, la care se face referire la art. XII din O.U.G. nr. 30/2020, modificată prin O.U.G. nr. 32/2020 și ale căror modele sunt aprobate prin Ordinul MMPS nr. 741/2020.

În ceea ce privește amânarea ratelor la credite, conform art. 1 lit. b) și art. 6 din O.U.G. nr. 37/2020, respectiv art. 16 alin. (3) lit. b) și c) din Normele aprobate prin H.G. nr. 270/2020, pentru a beneficia de suspendarea rambursării ratelor, dobânzilor și comisioanelor, debitorii (cum sunt societățile) trebuie să îndeplinească cumulativ

următoarele condiții:

- întrerup activitatea total sau parțial ca efect al deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență decretate, și dețin certificatul de situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri (certificat de tip 1) sau dețin certificatul pentru situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri, prin care se constată, în baza declarațiilor pe propria răspundere a debitorilor, diminuarea veniturilor sau a încasărilor cu minimum 25% în luna martie 2020 prin raportare la media lunilor ianuarie și februarie 2020 (certificat de tip 2) sau întreruperea parțială sau totală a activității ca efect al deciziilor emise de autoritățile publice competente pe perioada stării de urgență decretate, cu următoarele urmări: restrângerea pieței de desfacere, restrângerea numărului de angajați, diminuarea numărului de furnizori ș.a.;
- nu se află în insolvență la data solicitării suspendării rambursării creditului, conform informațiilor disponibile pe pagina web a Oficiului Național al Registrului Comerțului.

După cum se poate observa, pentru a beneficia de amânarea ratelor, societatea trebuie să dețină certificatul de situații de urgență, fie cel de tip 1 (albastru), fie cel de tip 2 (galben), eliberate de MEEMA conform O.U.G. nr. 29/2020 și Ordinului MEEMA nr. 791/2020, modificat prin Ordinul nr. 822/2020.

În cazul prezentat, deoarece activitatea nu a fost întreruptă ca efect al Decretului nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență ori al ordonanțelor militare emise ulterior și veniturile sau încasările din luna martie 2020 nu s-au diminuat cu minimum 25% față de media lunilor ianuarie și februarie 2020, societatea nu va putea aplica pentru obținerea certificatelor de situații de urgență și nu va putea solicita amânarea rambursării ratelor la creditele bancare în temeiul O.U.G. nr. 37/2020.

Însă este posibil să apară noi acte normative sau modificări la cele existente, astfel încât să beneficieze de facilități și cei cărora li s-au redus semnificativ veniturile începând cu luna aprilie 2020.

## Reducerea timpului de lucru – Șomaj tehnic

### **SPEȚĂ:**

*În cazul unei societăți care a redus timpul de lucru de la 8 ore/zi la 4 ore/zi la începutul lunii aprilie, salariații mai pot beneficia de șomaj tehnic?*

*Este vorba despre o societate de producție. În cazul în care dorește să-i trimită în șomaj tehnic, societatea poate să-i plătească 75% din brut fără a apela la stat?*

### **SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:**

În situația în care activitatea angajatorului este redusă, angajatorului i se permite o reducere a săptămânii de lucru, de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

Și în situația în care s-a hotărât reducerea săptămânii de lucru angajatorul poate decide suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Potrivit art. 53 din Codul muncii, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a acti-

vității, 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).

Prin O.U.G. nr. 30/2020 s-au reglementat măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 pentru perioadele de șomaj tehnic.

Așadar, pentru a interveni acest caz de suspendare cunoscut în practică sub denumirea de șomaj tehnic, angajatorul trebuie să-și întrerupă temporar activitatea (întreaga activitate sau numai o parte), această întrerupere fiind generată de motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Angajatorul poate achita indemnizația salariaților în șomaj tehnic din bugetul propriu sau poate solicita plata acesteia de la buget, în condițiile O.U.G. nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare (doar pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020).

## PFA cu salariați – Șomaj tehnic

### **SPEȚĂ:**

*Referitor la procedura de acordare indemnizație persoanelor fizice autorizate (PFA), întreprinderi individuale (II) și familiale (IF) pe perioada întreruperii activității ca urmare a efectelor epidemiei de coronavirus SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență decretate prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020, avem următoarele întrebări:*

1. Beneficiază doar PFA, II sau IF a căror activitate a fost întreruptă ca urmare a efectelor deciziilor emise de autoritățile publice competente pe perioada stării de urgență sau beneficiază și PFA, II sau IF cărora le-au scăzut în luna martie veniturile sau încasările cu 25% față de media ianuarie și februarie?

2. O PFA care are calitatea de angajator, cu suspendarea CIM angajat conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, poate să solicite indemnizația și pentru entitatea al cărei titular este?

3. Condiția necesară pentru obținerea indemnizației este întreruperea totală a activității pe perioada stării de urgență?

4. Cererea pentru obținerea indemnizației se depune lunar, în intervalul 1-10 al lunii curente pentru luna trecută?

5. Dacă în intervalul ianuarie-martie o PFA fără salariați a realizat venituri mai mici decât valoarea câștigului salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 6/2020, care este valoarea brută a indemnizației pe care poate să o solicite?

**SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:**

1. Conform art. XV din O.U.G. nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, „alți profesioniști, astfel cum sunt reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, precum și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicate, cu modificările ulterioare, care întrerup activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, beneficiază, din bugetul de stat, în baza declarației pe propria răspundere, de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2020 nr. 6/2020.”

Astfel, PFA poate beneficia de indemnizația din bugetul de stat dacă și-a întrerupt activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, nu doar ca urmare a deciziilor emise de autoritățile competente, pe perioada stării de urgență.

2. Persoana fizică autorizată ce are calitatea de angajator poate decide suspendarea contractului individual de muncă al salariaților în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea

raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

În calitate de angajator, PFA poate solicita plata indemnizației salariaților în șomaj tehnic și, dacă și-a întrerupt activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, poate beneficia și ea de indemnizația conform art. XV din O.U.G. nr. 30/2020, pe perioada de stare de urgență în care și-a întrerupt activitatea.

3. Da, condiția este ca PFA să își întrerupă activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2.

4. Cererea însoțită de documentele prevăzute de legislație (copia actului de identitate și a extrasului de cont, declarația pe propria răspundere) se transmite la agențiile teritoriale până pe data de 10 a lunii curente pentru plata indemnizației din luna anterioară.

5. La PFA, indemnizația conform art. XV din O.U.G. nr. 30/2020 este fixă, indiferent de nivelul veniturilor realizate înainte de întreruperea activității.

Câștigul salarial mediu brut pentru anul 2020 este **5.429 lei**, astfel că **indemnizația lunară brută** suportată din bugetul de stat este de **4.072 lei**.

## Concediu supraveghere copil și perioada lucrată într-o lună. Salariu net de plătit

**SPEȚĂ:**

În luna martie 2020 s-a lucrat 8 ore/zi timp de 11 zile și 11 zile concediu de supraveghere copil (salariu brut 4.000 lei).

Care este valoarea netă a acesteia ținând cont de calculul impozitului pe venitul din salarii (deducerea de bază)?

Care este procedura de decontare netă a indemnizației? Societatea își va deschide cont special la trezorerie?

**SOLUȚIE FISCAL-CONTABILĂ:**

Potrivit art. 3 alin. (5) din Legea nr. 19/2020, impozitele și contribuțiile de asigurări sociale

aferele indemnizației se suportă din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului în condițiile prevăzute de Codul fiscal, angajatorul putând cere, în temeiul alin. (4) al aceluiași articol numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă, încasată efectiv de părinte.

Cu privire la deducerea personală, în sensul art. 77 din Codul fiscal, potrivit pct. 13 alin. (1) din Normele metodologice pentru aplicarea Codului fiscal, deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală se acordă pentru fiecare lună a perioadei impozabile

numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază, în limita venitului realizat.

Deducerea personală este stabilită în funcție de venitul brut lunar din salarii realizat la funcția de bază de către contribuabil și numărul de persoane aflate în întreținerea acestuia.

Totodată, potrivit pct. 14 alin. (1) din Codul fiscal, venitul brut lunar din salarii reprezintă totalitatea veniturilor realizate într-o lună, conform art. 76 alin. (1)-(3) din Codul fiscal, de o persoană fizică, pe fiecare loc de realizare, **indiferent de denumirea acestora sau de forma sub care sunt acordate**, prevederile Codului fiscal nefăcând o diferențiere între veniturile impozabile și cele scutite de impozit.

În aceste condiții, acordarea deducerii personale pentru luna respectivă se stabilește în funcție de nivelul venitului brut lunar care include atât veniturile din salarii aferente zilelor de prezență, cât și indemnizația pentru supravegherea copilului supusă impozitului pe salarii.

Pentru salariații care realizează venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acordă deducerea personală.

În exemplul dat:

Salariu încadrare: 4.000 lei

Timp lucrat: 88 ore

Concediu supraveghere copil: 88 ore

Salariu aferent perioadei lucrate: 2.000 lei

Salariu aferent concediului de supraveghere:  
1.500 lei

VENIT BRUT SALARII: 3.500 lei

CAS 25%: 875 lei

CASS 10%: 350 lei

Venit net: 2.275 lei

Deducere personală: 45 lei

Venit bază de calcul: 2.230 lei

Impozit: 223 lei

Salariu net: 2.052 lei.

Indemnizația pentru supravegherea copiilor ce se plătește în primă fază de către angajator și ulterior se recuperează de la AJOFM este de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de 75% din câștigul sa-

lariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat (75% din 5.429 lei).

Această indemnizație reprezintă un venit asimilat salariului, conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, astfel se vor datora atât impozit, cât și contribuții sociale obligatorii.

Pentru decontarea sumelor acordate cu titlu de indemnizație, angajatorul va transmite prin poșta electronică o cerere către AJOFM în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau sucursala/punctul de lucru al acestuia, după caz.

Cererea pentru decontarea indemnizației va fi însoțită de următoarele documente:

- a) lista angajaților care au beneficiat de zilele libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă;
- b) copii de pe statele de plată din care să reiasă acordarea indemnizației;
- c) declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului prin care se atestă că lista prevăzută la lit. a) conține persoanele care îndeplinesc condițiile reglementate de Legea nr. 19/2020; modelul declarației este aprobat prin ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I;
- d) dovada plății contribuțiilor și impozitelor aferente lunii în care s-a plătit indemnizația.

Cererea va fi datată și semnată de reprezentantul legal și va conține obligatoriu următoarele elemente:

- a) datele de identificare ale angajatorului, inclusiv adresa de e-mail;
- b) contul bancar (fără alte precizări);
- c) numele reprezentantului legal al angajatorului;
- d) suma totală solicitată;
- e) numărul angajaților pentru care s-a solicitat suma.

Documentele enumerate mai sus se transmit în cel mult 30 zile de la data efectuării plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației.

Decontarea sumelor plătite cu titlu de indemnizație se face în termen de 60 de zile calendaristice de la data înregistrării documentelor.