

Dragi colegi,

Colegiul Psihologilor din România a solicitat casei de avocatură colaboratoare elaborarea unui document care să prezinte măsurile de care pot beneficia psihologii care își desfășoară activitatea în baza unor contracte individuale de muncă. Vă comunicăm documentul elaborat de casa de avocatura Furtună și Asociații, document ce sintetizează măsurile de care pot beneficia psihologii cu drept de liberă practică angajați.

Măsurile adoptate în contextul COVID – 19 de care pot beneficia psihologii cu drept de liberă practică ce au încheiate contracte individuale de muncă (psihologii angajați)

I. Indemnizația pentru șomaj tehnic reglementată de OUG nr. 30/2020

Indemnizația pentru șomaj tehnic de care pot beneficia angajații este în cuantum **de 75% din salariul de bază (brut)** și se realizează din bugetul asigurărilor de 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.

Salariul mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020 este de 5.429 lei, iar 75% reprezintă 4.071 lei.

În măsura în care salariul brut al angajatului este mai mare decât salariul mediu brut (5.429 lei), diferența va fi suportată de către angajat.

Indemnizația pentru șomaj tehnic:

- este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii;
- calculul, reținerea, declararea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate;
- termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj;
- nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă;
- este suportată din bugetul asigurărilor de șomaj **pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020.**

Angajații care pot beneficia de indemnizația pentru șomaj tehnic sunt cei cărora le-a fost suspendat temporar contractul individual de muncă, din inițiativa angajatorului, în temeiul dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, respectiv "în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare", ca urmare a efectelor produse de COVID-19.

Această măsură se aplică următoarelor categorii de persoane:

Categoria I - Salariații angajatorilor care (i) și-au întrerupt activitatea total sau parțial în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente, pe perioada stării de urgență, și (ii) dețin certificatul de situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri (MEEMA).

La acest moment nu a fost publicată încă metodologia MEEMA de eliberare a certificatului de situații de urgență.

În această situația angajatorul trebuie să depună următoarele documente:

- cerere semnată și datată de reprezentantul legal al angajatorului – model Anexa 1 din OUG nr. 30/2020;
- lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație – model Anexa 3 din OUG nr. 30/2020;
- certificatul de situații de urgență emis de MEEMA.

Categoria II - Cel mult 75% dintre salariații angajatorilor care și-au redus activitatea ca urmare a efectelor COVID-19, angajatori ale căror încasări au scăzut cu mai mult de 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie – februarie 2020 și care nu au capacitatea financiară pentru a-și plăti toți salariații.

În această situație, angajatorul trebuie să depună următoarele documente:

- cerere semnată și datată de reprezentantul legal al angajatorului – model Anexa 2 din OUG nr. 30/2020;
- lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație – model Anexa 3 din OUG nr. 30/2020;
- declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului.

Angajatorul va declara că înregistrează o diminuare a încasărilor din luna anterioară depunerii declarației pe propria răspundere, cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie - februarie 2020 și că nu are capacitate financiară pentru a plăti toți salariații.

La acest moment nu a fost publicat încă ordinul care stabilește modelul declarației pe propria răspundere.

Documentele menționate se transmit de către angajatori, prin e-mail, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, iar plata indemnizațiilor se face în cel mult 30 de zile de la depunerea documentelor.

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

Potrivit Legii nr. 19/2020, în situația **suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ de către autoritățile competente, se acordă zile libere unuia dintre părinți** (astfel cum aceștia sunt definiți la art. 1 alin. 3 din Legea nr. 19/2020) pentru supravegherea copiilor, pe toată perioada de suspendare sau închidere a respectivelor unități de învățământ, **dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:**



- au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau au copii cu dizabilități cu vârstă de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ;
- locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca.

Zilele libere plătite pentru unul dintre părinți sunt stabilite ca fiind zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanțelor școlare.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește de către angajator și este în cuantum de 75% din salarii de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu.

Beneficiile prevăzute de Legea nr. 19/2020 nu se aplică dacă:

- unul dintre părinți este în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu fără plată prevăzut de dispozițiile art. 11 alin. 2 din OUG nr. 111/2010 sau în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani prevăzut de dispozițiile art. 31 alin. 1 din OUG nr. 111/2010;
- unul dintre părinți este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;
- unul dintre părinți se află în concediu de odihnă/concediu fără plată;
- contractul individual de muncă al unuia dintre părinți este suspendat pentru întreruperea temporară a activității angajatorului, în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii – șomaj tehnic;
- celălalt părinte nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit.

Părintele care îndeplinește condițiile sus – menționate trebuie să depună la angajatorul acestuia următoarele documente:

- cerere privind acordarea zilelor libere;
- declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte, din care să rezulte că nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni potrivit Legii nr. 19/2020, respectiv că nu se află în concediu de odihnă sau concediu fără plată;
- o copie a certificatului de naștere al copilului.

Modelul declarației este prevăzut în Anexa la HG nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă:

- este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale;
- se decontează din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale numai pe perioada în care autoritățile competente decid închiderea unităților de învățământ.

Angajatorii pot cere numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă, încasată efectiv de părinte, iar până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate

Fondului de garantare din bugetul de stat, după caz, potrivit unei proceduri stabilite prin Hotărâre de Guvern.

Pentru decontarea indemnizației, angajatorul va depune următoarele documente:

- cererea pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației, datată și semnată de reprezentantul legal, va conține obligatoriu următoarele elemente: datele de identificare ale angajatorului, inclusiv adresa de e-mail, contul bancar, numele reprezentantului legal al angajatorului, suma totală solicitată, numărul angajaților pentru care s-a solicitat suma;
- lista angajaților care au beneficiat de zilele libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă;
- copii de pe statele de plată din care să reiasă acordarea indemnizației;
- declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului prin care se atestă că lista angajaților anterior menționată conține persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 19/2020;
- dovada plății contribuțiilor și impozitelor aferente lunii în care s-a plătit indemnizația.

Modelul declarației va fi aprobat prin ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Documentele menționate se transmit de către angajatori, prin e-mail (sau, dacă acest lucru nu este posibil, prin orice alt mijloc de comunicare), la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, 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 anterior menționate.

Vă asigur că vom căuta în continuare soluții și vom elabora materiale care să reprezinte un suport pentru fiecare dintre D-voastră!

Cu colegialitate,
Ion Dafinoiu