

<b>Reglementare</b>	<b>S 95/002</b>
<b>Beneficiarii subvenției</b>	<b>S 95/003</b>
<b>A. Beneficiarii subvenției persoane fizice și juridice</b>	<b>S 95/003</b>
Persoanele juridice	S 95/004
Persoanele fizice	S 95/005
PFA și întreprinzătorul persoană fizică	S 95/005
Sucursalele, filialele, agențiile și reprezentantele din România ale persoanelor juridice cu sediul în străinătate	S 95/006
<b>B. Angajatorii care nu pot beneficia de subvenție</b>	<b>S 95/007</b>
Angajatorii care încadrează absolvenți prin încheierea unor contracte de muncă pe perioadă determinată	S 95/007
Angajatorii care au fost în raporturi de muncă cu absolventul la data obținerii diplomei de absolvire	S 95/007
Angajatorii care încadrează absolvenți pe posturi vacante reînființate după mai puțin de 6 luni de la data reducerii personalului	S 95/008
Angajații ale căror raporturi de muncă încetează pe motivul reducerii de personal	S 95/009
Angajatorii care angajează absolvenți în temeiul obligației legale de încadrare în muncă a acestor categorii profesionale	S 95/010
Angajatorii care nu și-au respectat obligațiile legale	S 95/011
<b>C. Condițiile impuse de lege în ceea ce privește menținerea raporturilor de muncă ale absolvenților</b>	<b>S 95/011</b>
Absolvenți pentru care se poate solicita subvenția	S 95/011
Acordarea subvenției	S 95/014

## 1. Reglementare

Actele normative care reglementează subvențiile pentru angajatori sunt:

Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărârea Guvernului nr. 174 din 20 februarie 2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 181 din 18 martie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărârea Guvernului nr. 278 din 21 martie 2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 224 din 3 aprilie 2002.

Hotărârea Guvernului nr. 377 din 18 aprilie 2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 310 din 10 mai 2002, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărârea Guvernului nr. 1.090 din 2 octombrie 2002 privind modul de plată a unor drepturi acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, publicată în Monitorul Oficial nr. 741 din 10 octombrie 2002.

Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 171 din 20 aprilie 2004 pentru aprobarea Procedurilor privind modul de acordare a drepturilor de care beneficiază persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pe durata participării la o formă de pregătire profesională, publicat în Monitorul Oficial nr. 725 din 11 august 2004, cu modificările și completările ulterioare.

Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 279 din 22 iulie 2004 pentru aprobarea Procedurii privind activitatea de control, de îndeplinire a măsurilor asigurătorii, precum și de efectuare a executării silite a debitelor rezultate din nerespectarea prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, publicat în Monitorul Oficial nr. 725 din 11 august 2004, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 200 din 22 mai 2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 453 din 25 mai 2006, cu modificările și completările ulterioare.

Hotărârea Guvernului nr. 1.610 din 8 noiembrie 2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 958 din 28 noiembrie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 126 din 8 octombrie 2008 privind modificarea și completarea unor acte normative în vederea eliminării legăturilor

dintre nivelul drepturilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nivelul salariului de bază minim brut pe țară și al stabilirii măsurilor de aplicare a unor regulamente comunitare, publicată în Monitorul Oficial nr. 697 din 14 octombrie 2008.

Hotărârea Guvernului nr. 449 din 15 aprilie 2009 pentru modificarea și completarea unor acte normative în aplicarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 126/2008 privind modificarea și completarea unor acte normative în vederea eliminării legăturilor dintre nivelul drepturilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nivelul salariului de bază minim brut pe țară și al stabilirii măsurilor de aplicare a unor regulamente comunitare, publicată în Monitorul Oficial nr. 285 din 30 aprilie 2009.

Legea nr. 250 din 19 iulie 2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și pentru modificarea Legii nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 457 din 24 iulie 2013.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60 din 28 septembrie 2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 773 din 4 octombrie 2016.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 95 din 6 decembrie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și pentru modificarea Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 991 din 13 decembrie 2017.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60 din 5 iulie 2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 577 din 9 iulie 2018.

## 2. Beneficiarii subvenției

Având în vedere dificultățile cu care se confruntă tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ la debutul lor în profesie, legate în principal de lipsa experienței profesionale, au fost stabilite o serie de facilități acordate angajatorilor care angajează și formează profesional aceste categorii de angajați, facilități acordate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

### A. Beneficiarii subvenției persoane fizice și juridice

Aceste facilități se concretizează prin acordarea unor subvenții bănești din bugetul asigurărilor pentru șomaj. De aceste subvenții beneficiază angajatorii care încadrează în muncă proaspeții absolvenți și care respectă condițiile impuse de lege privind încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă al acestor categorii de salariați.

Beneficiarii subvențiilor sunt angajatorii care încadrează în muncă, **pe perioadă nedeterminată**, absolvenți ai instituțiilor de învățământ (art. 94 alin. (1) din H.G. nr. 377/2002), care la data absolvirii studiilor nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu și care **nu se află în una dintre următoarele situații:**

**beneficiari**

**beneficiari**

- a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenții ai instituțiilor de învățământ;
- b) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția situației în care pentru persoanele respective au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioada vacanțelor, în condițiile Legii nr. 72/2007, cu modificările ulterioare, indiferent dacă au beneficiat sau nu de stimulente financiar;
- c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute la alin. (1) și (2), precum și la art. 85, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- d) angajatorii care la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

Toate categoriile de angajatori, indiferent de forma juridică în care s-au constituit, de capitalul social ori de numărul de angajați existent, pot beneficia de subvenții din bugetul asigurărilor pentru șomaj dacă încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ sau absolvenți din rândul persoanelor cu handicap (art. 80 din Legea nr. 76/2002).

**Persoanele juridice****categorii de angajatori**

Singura condiție impusă acestor categorii de angajatori prin dispozițiile Legii nr. 76/2002 este aceea de a avea sediul în România. În consecință, facilitățile vor putea fi acordate tuturor persoanelor juridice de naționalitate română, constituite în temeiul Legii nr. 31/1990 privind societățile, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- **asociațiile și fundațiile**

**asociații și fundații**

De facilitățile acordate de lege pentru încadrarea în muncă a absolvenților vor beneficia, de asemenea, asociațiile și fundațiile constituite în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, modificată și completată.

În conformitate cu dispozițiile acestor acte normative, asociațiile și fundațiile sunt persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial, care dobândesc personalitate juridică prin înscrierea în registrul asociațiilor și fundațiilor aflat la grefa judecătorei în a cărei circumscripție teritorială își au sediul.

- **filialele societăților comerciale**

**filiale**

Aceste dezmembărăminte ale societăților comerciale beneficiază de personalitate juridică potrivit dispozițiilor art. 42 din Legea nr. 31/1990, republicată.

În aceeași categorie intră și filialele constituite de asociații și fundații, ce beneficiază de personalitate juridică în conformitate cu dispozițiile art. 13 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2000.

### Persoanele fizice

O altă categorie de beneficiari ai facilităților pentru încadrarea absolvenților unor instituții de învățământ o constituie angajatorii – persoane fizice care, potrivit art. 14 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat, pot încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajatori din momentul dobândirii capacității de exercițiu.

persoane  
fizice

Noțiunea de „angajator” include și persoana fizică cu domiciliul în România care încadrează forță de muncă în condițiile legii (art. 5 punctul 1 din Legea nr. 76/2002).

Un alt argument în sprijinul tezei potrivit căreia angajatorii – persoane fizice pot beneficia de aceste facilități în aceleași condiții cu persoanele juridice angajatoare este dat de textul convenției tipizate încheiate între angajatori și agenția pentru ocuparea forței de muncă, prevăzută în cadrul anexei nr. 15 la Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare).

În cadrul acestei convenții tipizate sunt trecute atât caracteristicile angajatorului – persoană juridică, cât și cele ale angajatorului – persoană fizică, de unde rezultă că ambele categorii de angajatori pot solicita subvenția pentru încadrarea în muncă a absolvenților, neexistând proceduri distincte ori condiții suplimentare.

### PFA și întreprinzătorul persoană fizică

Iată care este situația acelor angajatori care dețin o autorizație eliberată în temeiul O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, și care nu dețin personalitate juridică.

**Persoanele fizice autorizate** pot angaja persoane cu contract individual de muncă. Singura condiție impusă de lege în acest caz este ca obiectul de activitate al angajatorului, stabilit prin contractul individual de muncă, să nu fie identic cu obiectul de activitate pentru care s-a obținut autorizația angajatorului.

Mai mult, întreprinzătorul persoană fizică poate angaja personal prin încheierea de contracte individuale de muncă, fără nicio restricție în privința obiectului de activitate. Activitățile economice pot fi desfășurate în toate domeniile, meseriile, ocupațiile sau profesiile pe care legea nu le interzice în mod expres pentru libera inițiativă (art. 3 alin. (2) din O.U.G. nr. 44/2008).

PFA

PFA poate avea în obiectul de activitate cel mult 5 clase de activități prevăzute de codul CAEN (art. 16 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008) și poate desfășura activitățile pentru care este autorizată, singură sau împreună cu cel mult 3 persoane angajate de aceasta, în calitate de angajator, cu contract individual de muncă, încheiat și înregistrat în condițiile legii (art. 17 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008).

În consecință, deși această categorie de angajatori nu este menționată în cadrul art. 5 punctul I din Legea nr. 76/2002 (unde este explicat în mod generic sensul noțiunii de „angajator”), în sensul prevederilor acestui act normativ, persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale vor putea beneficia de aceste subvenții din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

### Sucursalele, filialele, agențiile și reprezentanțele din România ale persoanelor juridice cu sediul în străinătate

reprezentanțe  
străine



Această categorie de angajatori este menționată în cadrul art. 5 punctul I din Legea nr. 76/2002, în calitate de titulară a drepturilor și obligațiilor prevăzute de acest act normativ. Singura condiție impusă de lege acestor angajatori, pentru a intra în sfera beneficiarilor subvențiilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, constă în autorizarea lor potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

În ceea ce privește autorizarea și funcționarea în România a reprezentanțelor societăților și organizațiilor economice străine, menționăm faptul că sunt încă aplicabile dispozițiile Decretului-lege nr. 122/1990, cu modificările și completările ulterioare.

Vor putea solicita subvenția pentru încadrarea în muncă a absolvenților și acei angajatori care beneficiază deja de alte facilități prevăzute de Legea nr. 76/2002.

Având în vedere faptul că dispozițiile Legii nr. 76/2002 nu prevăd nicio limitare ori incompatibilitate privind acordarea de facilități pentru încadrarea absolvenților, rezultă că o unitate care angajează absolvenți ai unor instituții de învățământ va putea solicita subvenția prevăzută de art. 80 din lege și în cazul în care beneficiază deja pentru alte **alte categorii de angajați** de:

- subvenționarea locurilor de muncă pentru încadrarea în muncă, pe perioadă nedeterminată a șomerilor în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET;
- credite în condiții avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă, potrivit art. 86 din lege;
- fonduri nerambursabile pentru crearea de noi locuri de muncă pentru șomeri, potrivit art. 86<sup>1</sup> din lege.

cumul de  
facilități



#### Exemplu

*Un angajator încadrează în muncă un absolvent al unei instituții de învățământ care, în același timp, are calitatea de șomer unic întreținător de familie. Se pune întrebarea dacă angajatorul va putea solicita o singură subvenție pentru încadrarea acestuia sau va avea posibilitatea de a cumula subvențiile acordate de lege pentru încadrarea acestor categorii de personal?*

*În acest caz, dacă sunt îndeplinite condițiile legale de acordare a ambelor categorii de subvenții, angajatorul trebuie să opteze pentru cea subvenție pe care o consideră oportună, în conformitate cu interesele sale și condițiile impuse de lege pentru acordarea acestor subvenții:*

*Astfel, dacă scopul principal urmărit de angajator este dat numai de primirea subvenției pentru finanțarea temporară a unui loc de muncă vacant, e recomandabilă solicitarea subvenției prevăzute de art. 85 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 pentru încadrarea în muncă a șomerilor unici susținători ai familiilor monoparentale. Această recomandare se datorează obligației impuse de lege pentru obținerea acestei subvenții, de a menține raporturile de muncă sau de serviciu ale șomerului unic susținător al familiei monoparentale pe o perioadă de minimum 2 ani.*

*Dacă scopul urmărit de angajator este ocuparea pe termen lung a unui post vacant important din cadrul unității, se recomandă solicitarea subvenției prevăzute de art. 80 din Legea nr. 76/2002 privind încadrarea în muncă a absolvenților.*

Această recomandare se fundamentează pe următoarele două aspecte:

1) Angajatorul va avea obligația stabilită de art. 83 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, de a menține raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data angajării.

2) Angajatorul va putea organiza, în perioada celor 18 luni în interiorul căreia are obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cu absolventul, o formă de pregătire profesională pentru acesta, finanțată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit dispozițiilor art. 84 din lege.

## B. Angajatorii care nu pot beneficia de subvenție

Nu vor putea invoca beneficiul subvențiilor acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru încadrarea în muncă a absolvenților în condițiile art. 80 din Legea nr. 76/2002 următoarele categorii de angajatori:

### Angajatorii care încadrează absolvenți prin încheierea unor contracte de muncă pe perioadă determinată

Imposibilitatea de a beneficia de subvenții în această situație rezultă din dispoziția expresă a art. 80 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, potrivit căreia **subvenția urmează a se acorda numai în cazul încadrării în muncă a absolvenților prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată.**

În mod indirect, imposibilitatea încheierii unui contract individual de muncă pe durată determinată în cazul angajatorilor care solicită subvenția pentru angajarea absolvenților unei instituții de învățământ rezultă din dispoziția art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, potrivit căreia contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

contracte  
pe durată  
determinată

### Angajatorii care au fost în raporturi de muncă cu absolventul la data obținerii diplomei de absolvire

Pot beneficia de subvenția pentru încadrarea în muncă a absolvenților numai acei angajatori care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată absolvenți ai instituțiilor de învățământ care la data absolvirii studiilor nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu și care nu se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 80 alin. (3) din Legea nr. 76/2002, așa cum rezultă din dispoziția art. 94 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 377/2002.

raporturi  
de muncă  
preexistente

Nu are relevanță în aplicarea acestei interdicții legale dacă respectivii absolvenți erau la data absolvirii studiilor în raporturi de muncă sau de serviciu cu angajatorul care solicită ulterior absolvirii acordarea subvenției, ori cu un alt angajator.

- **Contractele încheiate pe durată determinată, cu timp parțial de lucru sau cu muncă la domiciliu**

În practică, există numeroși angajatori care au încheiat cu tineri studenți pe durata studiilor acestora contracte individuale de muncă pe durată determinată, cu timp parțial de lucru. Ulterior absolvirii studiilor, acești angajatori au încheiat contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, cu normă întreagă, solicitând agenției pentru ocuparea forței de muncă acordarea subvenției prevăzute de art. 80 din Legea nr. 76/2002.

Toți acești angajatori nu vor putea beneficia de subvenția prevăzută de lege, având în vedere preexistența unor raporturi de muncă între ei și respectivii absolvenți, anterior introducerii cererii de acordare a subvenției. În cadrul art. 94 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, condiția principală de acordare a subvenției este legală de lipsa unui raport de muncă anterior între părți, indiferent de regimul juridic al contractului individual de muncă, încheiat pe durată determinată, cu timp parțial de lucru sau cu muncă la domiciliu.

#### ✓ Salariații temporari

*Se pune întrebarea dacă vor putea solicita subvenția pentru încadrarea în muncă a absolvenților unei instituții de învățământ acei angajatori care au beneficiat în calitate de utilizator de serviciile absolventului, ca salariat temporar, anterior introducerii cererii de solicitare a subvenției?*

salariat  
temporar

Noțiunea de salariat temporar este definită atât de art. 88 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cât și art. 10 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară, publicată în Monitorul Oficial nr. 5 din 4 ianuarie 2012.



Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Potrivit art. 10 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1.256/2011, salariatul temporar se află în raporturi de muncă numai cu agentul de muncă temporară, fără a exista o relație juridică din sfera dreptului muncii între salariatul temporar și utilizatorul la care își desfășoară temporar activitatea.

În consecință, dacă o persoană a prestat o activitate în calitate de salariat temporar la un utilizator, iar la încetarea misiunii de lucru încheie un contract individual de muncă cu utilizatorul, acesta din urmă va putea solicita subvenția prevăzută de art. 80 din Legea nr. 76/2002 dacă cu cel mult 12 luni anterior încheierii contractului individual de muncă salariatul respectiv a absolvit o instituție de învățământ.

Data absolvirii studiilor este data de 1 a lunii următoare celei înscrise în diploma/certificatul de absolvire, dacă în cuprinsul acestor acte de studii nu se specifică în mod expres o anumită dată de absolvire.

#### **Angajatorii care încadrează absolvenți pe posturi vacante reînființate după mai puțin de 6 luni de la data reducerii personalului**

Încadrarea absolvenților se poate face numai pe posturi vacante, fiind interzisă acordarea subvenției în cazul încadrării absolvenților pe posturi reînființate după mai puțin de 6 luni de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu cu alți angajați pe motivul reducerii personalului (art. 53 din Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare).

Explicația acestei dispoziții legale este simplă. În lipsa acesteia, angajatorii cu probleme financiare ar disponibiliza alți angajați pentru a putea beneficia de subvenția acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj la încadrarea în muncă a unui absolvent.

Ulterior, după expirarea termenului de 18 luni în care există obligația menținerii raporturilor de muncă cu absolventul respectiv, acesta ar fi la rândul său

reînființare  
posturi

disponibilizat în vederea solicitării subvenției pentru încadrarea în muncă a unui alt absolvent. Prin această procedură ar fi afectată stabilitatea locurilor de muncă a multor categorii de angajați, aspect contrar scopurilor urmărite de Legea nr. 76/2002 la acordarea facilităților și subvențiilor la angajarea anumitor categorii de personal.

### **Angajații ale căror raporturi de muncă încetează pe motivul reducerii de personal**

Disponibilizarea unui angajat pe motivul reducerii personalului se face în temeiul art. 65-67 din Codul muncii, pe motive care nu țin de persoana acestuia.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă. În funcție de natura concedierii, se produc următoarele efecte în ceea ce privește posibilitatea angajatorului de a solicita subvenția pentru încadrarea în muncă a absolvenților unor instituții de învățământ:

reducere  
de personal

#### **1) Concedierea individuală**

În cazul concedierii individuale a unui angajat pe motivul reducerii de personal, în temeiul art. 65 din Codul muncii, angajatorul va putea beneficia de subvenția acordată de lege pentru încadrarea în muncă a absolvenților dacă reînființează postul respectiv după trecerea unui termen de cel puțin 6 luni de la data concedierii ultimului angajat care a ocupat postul. Această situație se datorează dispozițiilor art. 53 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 174/2002.

concediere  
individuală

#### **2) Concedierea colectivă**

În cazul unei concedieri colective, lucrurile nu mai sunt atât de simple. Potrivit dispozițiilor art. 68 din Codul muncii, prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

concediere  
colectivă

Dar ce se întâmplă în cazul în care angajatorul care a efectuat concedierea colectivă dorește să reînființeze unul sau mai multe posturi după trecerea unui termen de cel puțin 6 luni de la data disponibilizărilor, în vederea încadrării unor absolvenți și implicit a solicitării subvenției prevăzute de art. 80 din Legea nr. 76/2002.

Acest lucru va fi posibil având în vedere dispozițiile art. 74 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora, angajatorul care a dispus concedieri colective dacă reînființează posturile în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii are obligația să transmită salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.



Așadar, unitatea care reînființează posturile în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii colective are obligația de a transmite salariaților

care au fost concediați o comunicare scrisă prin care să-i înștiințeze în legătură cu dreptul acestora de a fi reangajați fără examen ori perioadă de probă.

Salariații disponibilizați colectiv au la dispoziție un termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.



Pentru a putea dovedi în mod neechivoc faptul că anunțul vacanței posturilor a ajuns la cunoștința acelor salariați care au dreptul de a solicita reangajarea, vă recomandăm să notificați fiecare angajat disponibilizat în parte, prin intermediul unei scrisori recomandate.

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă în scris consimțământul în termenul de 5 zile calendaristice sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Numai în acest caz, angajatorul va putea încadra pe unul din aceste posturi vacante un absolvent al unei instituții de învățământ, solicitând în același timp acordarea subvenției din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

#### **Angajatorii care angajează absolvenți în temeiul obligației legale de încadrare în muncă a acestor categorii profesionale**

Potrivit art. 80 alin. (3) din Legea nr. 76/2002, nu pot beneficia de subvenția acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru încadrarea în muncă a absolvenților unei instituții de învățământ acei angajatori care au obligația legală de a încadra în muncă anumite categorii de absolvenți.

Astfel, nu beneficiază de subvenție:

- a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;
- b) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția contractelor încheiate pe perioada vacanțelor în condițiile Legii nr. 72/2007, indiferent dacă au beneficiat sau nu de stimulente financiare;
- c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre subvenții, precum și pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- d) angajatorii care la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

**nu beneficiază  
de subvenție**

Această imposibilitate legală de a beneficia de subvenție se aplică potrivit art. 52<sup>1</sup> din Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare, în cazul unităților angajatoare din cadrul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Protecție și Pază, care au obligația de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor militare de învățământ sau ai altor instituții de învățământ similare.

*Ce se întâmplă în cazul în care una din aceste unități angajatoare menționate expres și limitativ încadrează în muncă, contractual în temeiul Legii nr. 53/2003, un absolvent al unei instituții de învățământ pentru care nu există obligația legală de angajare?*

Având în vedere faptul că încadrarea absolventului excede în acest caz obligațiilor legale ale unității angajatoare, poate fi solicitată subvenția de încadrare în muncă a absolvenților.

### Angajatorii care nu și-au respectat obligațiile legale

Potrivit art. 85<sup>1</sup> din Legea nr. 76/2002, angajatorii care au beneficiat în condițiile acestui act normativ de subvenționarea locurilor de muncă pentru încadrarea:

- absolvenților,
- absolvenților din rândul persoanelor cu handicap,
- șomerilor în vârstă de peste 45 de ani,
- șomerilor care sunt unici susținători ai familiilor monoparentale,
- șomerilor de lungă durată,
- tinerilor NEET,
- persoanelor cu handicap,

și care nu au respectat condițiile impuse de acest act normativ privind menținerea, o anumită perioadă de timp, a raporturilor de muncă sau de serviciu ale acestora, nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru șomaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu.

### C. Condițiile impuse de lege în ceea ce privește menținerea raporturilor de muncă ale absolvenților

Angajatorul care beneficiază de subvenția acordată din bugetul asigurărilor de șomaj pentru încadrarea absolvenților are obligația de a menține raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încadrării (art. 83 alin. (1) din Legea nr. 76/2002).

Dacă în interiorul acestui termen se produce încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu din motivele prevăzute în mod expres și limitativ de Legea nr. 76/2002, angajatorul va trebui să restituie subvenția primită. În același timp, respectivul angajator nu va mai avea dreptul de a solicita o altă subvenție pentru încadrarea acestor categorii de angajați timp de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu.



### 3. Absolvenți pentru care se poate solicita subvenția

**Absolventul unei instituții de învățământ** este acea persoană care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular conform art. 82 din Legea nr. 76/2002. În cazul instituțiilor de învățământ din sfera privată, acestea trebuie să fie autorizate sau acreditate potrivit dispozițiilor legale din acest domeniu de activitate.



Instituțiile de învățământ prevăzute de Legea nr. 76/2002 sunt definite în cuprinsul art. 94 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, cu modificările și completările ulterioare, ca fiind acele unități de învățământ pentru învățământul preuniversitar și pentru învățământul superior, autorizate sau acreditate, potrivit legii.