

I. Stare de alertă

Pe parcursul stării de alertă, prelungită în mod repetat, sunt în vigoare o serie de măsuri de susținere a raporturilor de muncă. Starea de alertă reprezintă răspunsul la o situație de urgență de amploare și intensitate deosebite, determinată de unul sau mai multe tipuri de risc, constând într-un ansamblu de măsuri cu caracter temporar, proporționale cu nivelul de gravitate manifestat sau prognozat al acesteia și necesare pentru prevenirea și înlăturarea amenințărilor iminente la adresa vieții, sănătății persoanelor, mediului înconjurător, valorilor materiale și culturale importante ori a proprietății (art. 2 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19).



Unele măsuri au fost în timp diminuate, apoi amplificate din nou, altele și-au încetat aplicabilitatea, fiind apoi reintroduse, în raport cu evoluția pandemiei în România.

În prezent, cele mai importante acte normative care guvernează măsurile aplicabile în domeniul raporturilor de muncă, pe parcursul crizei Covid 19, sunt următoarele:

- 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 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, cu modificările ulterioare;
- 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 794 din 31 august 2020, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 677/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 628 din 25 iunie 2021;
- Ordonanța de urgență nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 04 octombrie 2021;
- Ordonanța de urgență nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022.

reglementări

În baza acestor acte normative, în prezent angajatorul va putea aplica/va fi obligat să aplice una sau mai multe dintre următoarele măsuri, pe care le vom analiza în cele ce urmează:

1. Reducerea timpului de lucru (kurzarbeit);
2. Reducerea săptămânii de lucru;
3. Trimiterea salariaților în telemuncă;
4. Acordarea de zile libere părinților ai căror copii învață online;
5. Dispunerea suspendării contractelor de muncă (șomaj tehnic).

În plus, potrivit art. 211 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, introdus prin Legea nr. 221/2021, pu-

blicată în Monitorul Oficial nr. 732 din 26 iulie 2021, angajatorul va avea obligația de acorda salariaților câte o zi liberă plătită, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză de vaccin efectuată. Angajatorul va acorda acest drept și părintelui sau reprezentantului legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani (*a se vedea tema Z 20*).

1. Reducerea timpului de muncă – Kurzarbeit

reglementare

Măsura este reglementată prin 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, cu modificările ulterioare.

În aplicare, a fost adoptată 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, cu modificările ulterioare.

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 **80%** 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

75%

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.

natură
salarială

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 deducerii 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 apli-

5. 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 angajatorului, 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. 1293 din 24 decembrie 2020, a introdus un alt 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.

Așadar, în prezent, sunt reglementate:

- 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.

Posibilitatea ca indemnizația de șomaj tehnic să fie plătită de la bugetul asigurărilor pentru șomaj a fost prevăzută prin norme de aplicabilitate limitată, adoptate succesiv. Astfel, până la 30 iunie 2021 a fost în vigoare Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, iar până la 31 decembrie a fost în vigoare Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021. **În prezent sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 2/2022** privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022.

Noile prevederi sunt aplicabile până la 31 martie 2022.

Astfel, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, 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 2022 nr. 318/2022. Potrivit acestei legi, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 este de 6.095 lei. Firește, dacă are posibilitatea, angajatorul poate suplimenta indemnizația din fonduri proprii.

Sunt avute în vedere două ipoteze:

- activitatea angajatorului este întreruptă sau redusă temporar, deoarece se desfășoară într-un domeniu restricționat prin act normativ;
- activitatea angajatorului a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București.

reglementare
actuală

75%

ATENȚIE!

Noua reglementare prevede expres posibilitatea plății de la buget a indemnizației de șomaj tehnic în cazul în care activitatea angajatorului nu este întreruptă, ci doar redusă.

Aceasta rezolvă una dintre problemele care s-au ridicat în 2020 și 2021 cu privire la ipoteza în care activitatea angajatorului era redusă (de exemplu, la 50%), dar nu era propriu-zis întreruptă. Au existat controverse cu privire măsura în care angajatorul beneficia de decontarea indemnizației în aceste cazuri.

Ca și sub imperiul reglementărilor precedente, nu beneficiază de indemnizația de 75% de la bugetul asigurărilor pentru șomaj salariații următorilor angajatori:

- a) instituții și autorități 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 la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau asupra cărora sunt impuse restricții din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Indemnizația de 75% este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Codului fiscal. Calculul, reținerea 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 din bugetul asigurărilor pentru șomaj, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile 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, pe fiecare loc de realizare a acestora.

impozit și contribuții

Termenul de plată și declarare a acestor obligații fiscale este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

Pentru indemnizația de 75% nu se datorează contribuția asiguratorie pentru muncă. Perioada de șomaj tehnic constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada de șomaj tehnic.

Salariații beneficiari ai indemnizației de 75% **nu pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5%** din impozitul pe venit datorat aferent acestor indemnizații, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii. În plus, pentru indemnizațiile suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, nu se acordă facilități fiscale.

În situația în care stagiul de cotizare realizat pe perioada de șomaj tehnic este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

Nu beneficiază de indemnizația de la bugetul asigurărilor pentru șomaj:
– salariații aflați în concediu medical, deoarece nu se pot suspenda decât contractele de muncă active;

– salariații care au un alt contract de muncă activ în cumul la un alt angajator. Dimpotrivă, salariații care cumulează pensia cu salariul beneficiază de indemnizație dacă contractul individual de muncă este suspendat pentru șomaj tehnic.

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate pentru șomaj tehnic, acesta beneficiază de indemnizația aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

cumul

Astfel de prevederi se regăseau și în cuprinsul reglementărilor anterioare; ele au generat numeroase dificultăți practice, care este de presupus că vor continua și sub imperiul O.U.G. nr. 2/2022.

Astfel, se ridică întrebarea: cum va putea angajatorul să cunoască ce salariați au în cumul alte contracte de muncă? Ar putea obliga salariații să semneze o declarație pe propria răspundere că nu cumulează? Ce sancțiuni i-ar putea aplica angajatorul unui salariat care refuză semnarea unei astfel de declarații? Dacă, după plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, se constată că un salariat mai avusese un contract de muncă activ, în cumul, angajatorului i se va solicita restituirea plății? Va putea acesta să se întoarcă împotriva salariatului care cumula, solicitându-i la rândul său restituirea plății indemnizației?

dificultăți practice

Încă și mai complicat, cum ar putea angajatorul să le solicite salariaților care cumulează comunicarea salariilor pe care le obțin în cumul, pentru a vedea unde ar obține aceștia indemnizația cea mai avantajoasă?

În ceea ce ne privește, apreciem că angajatorul nu are posibilitatea de a obliga salariații să îi furnizeze aceste informații. Dacă știe că un salariat are un contract activ la un alt angajator, sau că un salariat obține deja indemnizație de șomaj tehnic în condiții mai avantajoase, atunci pentru acest salariat nu va face demersurile pentru obținerea indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Dar dacă nu știe, nu are cum să îi forțeze pe salariați să îi furnizeze aceste informații, așa încât va deschide procedura de solicitare a indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru toți salariații, urmând ca ulterior, dacă va fi cazul, să solicite restituirea sumelor avansate de la salariații care nu îndeplineau condițiile pentru a le primi.

Într-o lună calendaristică, angajatorii pot solicita acordarea indemnizației de șomaj tehnic și a indemnizației de kurzarbeit (O.U.G. nr. 132/2020):

- pentru aceeași perioadă din lună, pentru salariați diferiți sau
- pentru același salariat, pentru perioade diferite din lună.

șomaj tehnic și kurzarbeit

Salariații cărora li s-a suspendat contractul de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu pot fi chemați la lucru nici măcar ocazional. Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul de muncă suspendat reprezintă muncă nedeclarată și poate fi sancționată cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei (art. 151 lit. c) și art. 260 lit. e²) din Codul muncii.



De asemenea, este aplicabilă prevederea cuprinsă în art. 53¹ alin. (19) din Codul muncii, potrivit căruia angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.

interdicția concedierii

6. Măsuri aplicabile la locul de muncă

Ordinul nr. 2.282/156/2021 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, efectuării triajului epidemiologic și dezinfectării mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2, pe durata stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 1017 din 25 octombrie 2021, introduce din nou o serie de măsuri pe care trebuie să le aplice angajatorul, în vederea reducerii riscului de contaminare la locul de muncă. Astfel, este obligatorie purtarea măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în toate spațiile publice închise și deschise, precum și la locul de muncă și în mijloacele de transport în comun. **Dintre salariați, fac excepție numai persoanele care la locul de muncă sunt singure în birou.**

Hotărârea Guvernului nr. 1.130/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 22 octombrie 2021, cuprinde la rândul ei o serie de restricții pentru angajatori, ca urmare a creșterii ratei de infectare.

telemuncă Astfel, **angajatorii dispun organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, pentru cel puțin 50% din angajați**, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii și cu respectarea prevederilor Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.

program decalat În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe/schimburi/ture care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră, cu respectarea strictă a măsurilor de protecție sanitară.

Organizarea activității la locul de muncă se realizează cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

accesul în instituții publice Accesul persoanelor, cu excepția angajaților, în incintele instituțiilor publice centrale și locale, regiilor autonome și operatorilor economici cu capital public este permis doar celor care fac dovada vaccinării împotriva virusului SARS-CoV-2 și pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, care prezintă rezultatul negativ al unui test RTPCR pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 72 de ore sau rezultatul negativ certificat al unui test antigen rapid pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 48 de ore, respectiv care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2. Sigura categorie de profesioniști care face excepție este cea a **avocaților**, cărora le este permis accesul chiar dacă nu pot prezenta un certificat verde.

Semnalăm că actul normativ cuprinde restricții și în alte domenii, cum ar fi HORECA, sport, cultură, săli de noroc, educație, culte etc., de natură să afecteze anumite categorii de angajatori.