

Întrebare

În contextul prevederilor art. 20 alin. (2) din Legea nr. 136/2020 și al prevederilor Legii nr. 158/2005, cu modificările aduse de O.U.G. nr. 74/2021, salariatul care a fost plecat în interes personal și revine în țară din zona roșie poate intra din a șasea zi de carantină în muncă la domiciliu?

Răspuns

Salariatul nu are dreptul la concediu medical pentru nicio zi de carantină, dacă activitatea acestuia poate fi prestată de la domiciliu. Această concluzie se desprinde din faptul că textul citat prevede că dreptul la concediu și indemnizația de carantină se acordă salariaților carora li se interzice activitatea ce nu poate fi realizată la domiciliu.

Prin urmare, nu este nicio problemă ca salariatul să își desfășoare activitatea la domiciliu din cea de a șasea zi. Atenție: el nu are dreptul la concediu de carantină nici măcar pentru primele 5 zile, de vreme ce activitatea lui poate fi desfășurată de la domiciliu.

activitate
la domiciliu

2. Concediul medical pentru boală infectocontagioasă cu izolare

Potrivit art. 8 din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, izolarea se instituie pentru persoanele bolnave cu semne și simptome sugestive specifice definiției de caz, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive.



Concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă determinată de bolile infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării se acordă până la data confirmării persoanei ca fiind vindecată pe baza examinărilor clinice și paraclinice sau a recomandării medicului care constată că riscul de transmitere a bolii nu mai există.

Certificatul medical pentru boală infectocontagioasă pentru care s-a instituit măsura izolării se eliberează cu cod de indemnizație 51.

Lista bolilor infectocontagioase pentru care se instituie izolarea persoanelor la domiciliul acestora, la locația declarată de acestea sau, după caz, în unități sanitare sau în locații alternative atașate acestora a fost aprobată prin H.G. nr. 921/2020.

cod 51

În cazul codului 51, indemnizația medicală este suportată integral din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, în timp ce în cazul codului 05, indemnizația medicală este suportată primele 5 zile de angajator și următoarele din fond.

cod 05

În cazul bolilor infectocontagioase pentru care nu s-a instituit măsura izolării, certificatul medical se eliberează cu cod de indemnizație 05.

Lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A fără izolare, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 423/2020.

cod 24

Codul pentru Sars-Cov-2 este 24.

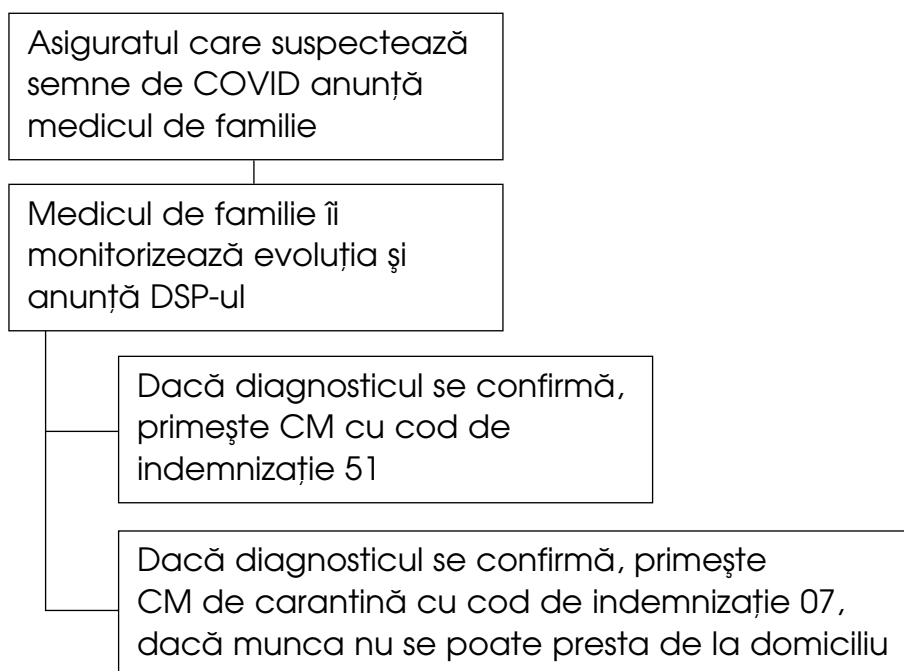
Potrivit art. 9 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, salariatul beneficiază de concediu și indemnizație pentru boală infectocontagioasă cu izolare, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Certificatul medical se eliberează astfel:

- pentru persoanele asigurate pentru care s-a dispus măsura izolării, în condițiile Legii nr. 136/2020, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii

- curanți care au luat în evidență aceste persoane. În aceste cazuri, durata concediilor medicale este stabilită de către medicii curanți, în funcție de evoluția bolii;
- pentru persoanele neconfirmate sau confirmate, dar asimptomatice, certificatele de concediu medical se eliberează de către medicii de familie care au luat în evidență și au monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării. Dacă în urma investigațiilor paraclinice specifice nu s-a confirmat diagnosticul de boală infectocontagioasă, medicul de familie acordă concediu medical pentru carantină pe baza documentului eliberat de către direcția de sănătate publică județeană sau, după caz, a municipiului București și pentru perioada înscrisă în acesta.

Așadar:



Cuquantumul brut lunar al indemnizației pentru boală infectocontagioasă cu izolare reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

În ceea ce privește baza de calcul al indemnizației pentru boală infectocontagioasă cu izolare pot exista 3 situații:

- salariatul are stagiul de cotizare de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în cele 6 luni la numărul de zile de stagiul de cotizare din cele 6 luni;
- salariatul are stagiul de cotizare mai mic de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate la numărul de zile de stagiul de cotizare. Spre exemplu, salariatul are stagiul de cotizare de 1 lună cu 21 de zile lucrătoare. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în luna respectivă la 21;
- salariatul nu are stagiul de cotizare întrucât beneficiază de concediu medical în luna angajării și anterior nu a mai lucrat. Media zilnică a bazei de calcul se constituie din venitul stabilit pentru luna în care s-a angajat împărțit la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă.

ipoteze

1. Reglementare

Norme speciale cu privire la protecția persoanelor cu handicap sunt cuprinse în numeroase acte normative. Le redăm în cele ce urmează numai pe cele relevante în materia raporturilor de muncă:

- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 430/2008 pentru aprobarea Metodologiei privind organizarea și funcționarea comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 339 din 1 mai 2008, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 233 din 4 aprilie 2007, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 76/2002 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;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.002/2019 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, publicat în Monitorul Oficial nr. 12 din 9 ianuarie 2020;
- Ordinul nr. 847/2021 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, publicat în Monitorul Oficial nr. 970 din 11 octombrie 2021.

2. În ce condiții pot fi angajate persoane cu handicap

Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă potrivit pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București (art. 78 alin. (1) din Legea nr. 448/2006).

capacitate
de muncă

În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice au obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică.

concurs

Prin urmare, dacă sunteți entitate privată, recrutarea persoanelor cu handicap se poate realiza în conformitate cu prevederile procedurilor existente la nivelul entității, iar dacă sunteți instituție publică, va trebui să organizați concurs de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap.

Conform art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

fie angajează,
fie plătesc

H 10/002 Contractul de muncă al persoanelor cu handicap

Angajatorii care, deși au peste 50 de salariați, totuși nu angajează cel puțin 4% din aceștia din rândul persoanelor cu handicap pot opta:

- a) fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă** în care nu au angajat persoane cu handicap;
- b) fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma reprezentând diferența până la nivelul sumei prevăzute la lit. a) **să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate**. Observăm că această opțiune fusese eliminată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2017, dar în prezent **s-a revenit** asupra acestei posibilități prin Legea nr. 193/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 21 august 2020.

dovada
activității

Activitatea persoanei cu handicap angajate se poate atesta prin contractul individual de muncă al persoanei cu handicap angajate, fișa de post a acesteia sau prin orice alt document emis de conducătorul unității protejate autorizate.

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap este stimulată printr-o serie de **subvenții și facilități**.

ATENȚIE!

Angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană, o sumă în cuantum de 2.250 lei (art. 85 alin. (2) din Legea nr. 76/2002).



Subvenționarea locurilor de muncă vacante pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap nu poate depăși însă 60% din costurile salariale ale angajatorului, pe o perioadă de un an de la angajare, aferente persoanelor cu handicap încadrate în muncă.

Angajatorii care au beneficiat de aceste sume au **obligația menținerii raporturilor de muncă** sau de serviciu cu aceste persoane cu handicap o perioadă de minimum 2 ani.

ATENȚIE!

Nu beneficiază de aceste facilități angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu respectivele persoane cu handicap.

- **Exemplu**
- *Salariatul A.B. a fost încadrat de comisia de expertiză medicală în gradul mediu de handicap, ca urmare a unui accident suferit în urmă cu 5 luni. Angajatorul său nu va putea beneficia de subvenție pentru menținerea lui A.B. pe fostul său loc de muncă, chiar dacă accidentul suferit nu a fost calificat ca fiind un accident de muncă.*
- *Subvențiile urmăresc încadrarea unor noi persoane cu handicap, atragerea în câmpul muncii a unor persoane care nu erau până acum integrate social.*

Potrivit art. 79 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, angajarea persoanei cu handicap în muncă se realizează în următoarele forme:

- a) pe piața liberă a muncii;
- b) la domiciliu;
- c) în forme protejate, respectiv locuri de muncă protejate și unități protejate autorizate.

Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

- a) scutire de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare;
- b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- c) alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii.



Procedura de autorizare a unităților protejate este aprobată prin Ordinul nr. 847/2021 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, publicat în Monitorul Oficial nr. 970 din 11 octombrie 2021.

Potrivit acestei proceduri, autorizația de funcționare ca unitate protejată este eliberată de către Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptii, prin ordin al președintelui acesteia, la propunerea structurii de specialitate.

procedura

În vederea autorizării ca unitate protejată, o entitate trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

A. entitatea trebuie să fie, după caz:

- a) cu personalitate juridică și gestiune proprie, care are angajate minimum 3 persoane cu handicap/invaliditate gradul III, reprezentând cel puțin 30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru cumulativ al persoanelor cu handicap/invaliditate gradul III să reprezinte cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților;
- b) fără personalitate juridică, sub formă de secție, atelier sau altă structură cu gestiune proprie, din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, care au angajate minimum 3 persoane cu handicap/invaliditate gradul III, reprezentând cel puțin 30% din totalul angajaților secției/atelierului/structurii respective, iar timpul de lucru cumulativ al acestora reprezintă cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților secției, atelierului sau structurii;
- c) persoană fizică deținătoare a unui document care atestă încadrarea în grad de handicap/invaliditate gradul III, în situația în care:
 - (i) este autorizată în baza unei legi speciale să desfășoare activități independente, atât individual, cât și în una dintre formele de organizare ale profesiei respective, reglementate potrivit legii;
 - (ii) este persoană fizică autorizată;
 - (iii) este membru titular al unei întreprinderi individuale ori al unei întreprinderi familiale, organizate potrivit legii;

condiții

B. produsele sau serviciile entității trebuie să fie realizate prin propria activitate a per-

condiții

soanelor cu handicap angajate. Propria activitate a persoanei cu handicap, angajată în cadrul unității protejate autorizate, reprezintă ansamblul activităților realizate integral sau parțial de persoana cu handicap/invalidă gradul III, în scopul obținerii produsului comercializabil sau în scopul prestării serviciului. Fac excepție unitățile protejate autorizate înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu handicap, care pot desfășura și activități de vânzări și/sau intermediari, cu condiția ca minimum 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socioprofesională pentru persoanele cu handicap din organizațiile respective. Aceste unități protejate au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să rezulte cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială.

În vederea autorizării ca unitate protejată, dosarul se depune fie prin poștă cu confirmare de primire, fie la sediul Autorității din municipiul București, bd. G-ral Ghe. Magheru nr. 7, sau prin mijloace electronice, la adresa: contact@andpdca.gov.ro, și va cuprinde, după caz, următoarele documente:

a) cerere pentru eliberarea autorizației, întocmită potrivit următorului model:

CERERE pentru eliberarea autorizației

Subsemnatul(a),, legitimat(ă) cu BI/CI seria nr., CNP, e-mail:, tel., reprezentant legal pentru (Se completează cu denumirea entității care se autorizează.), cu sediul în localitatea, str. nr., bl., ap., sectorul/județul, cod de înregistrare fiscală/cod unic de înregistrare din data de

Secția/ Atelierul/ Structura care funcționează în, str. nr., ap., sectorul/județul, din cadrul, cu sediul în, str. nr., ap., sectorul/județul, cod de înregistrare fiscală/cod unic de înregistrare din data de

..... (Se completează cu denumirea entității/persoanei care exercită o profesie în baza unei legi speciale), cu sediul în localitatea, str. nr., bl., ap., sectorul/județul, cod de înregistrare fiscală din data de, număr autorizație/atestat/decizie/aviz de liberă practică

solicit eliberarea autorizației de funcționare ca unitate protejată pentru următoarele domenii de activitate:

Prin prezenta cerere îmi exprim acordul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și postarea pe site-ul Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții a informațiilor cuprinse în Registrul unităților protejate.

Data

Semnătura solicitantului

b) actele privind înființarea și organizarea entității, în termen de valabilitate, care pot fi: act constitutiv/statut din care să rezulte activitățile economice desfășurate, act normativ/regulament de organizare și funcționare;

- c) certificat de înregistrare în registrul comerțului sau certificat de înscriere a persoanei juridice fără scop patrimonial întocmit de instanța de judecată;
- d) certificat constatator de bază, emis de oficiul registrului comerțului sau, în cazul organizațiilor neguvernamentale, extras din Registrul special al asociațiilor și fundațiilor;
- e) copie de pe cartea de identitate, autorizație/atestat/decizie/aviz de liberă practică, orice document care să ateste înscrierea într-o formă de organizare, pentru exercitarea profesiei în baza unei legi speciale;
- f) actul din care să reiasă codul de înregistrare fiscală;
- g) un document justificativ din partea operatorului economic, instituției publice sau a organizației neguvernamentale, prin care se atestă înființarea unei secții, a unui atelier sau unei alte structuri în cadrul acestuia/acesteia;
- h) tabelul cu domeniul/domeniile de activitate și personalul angajat;
- i) raport per salariat din Registrul general de evidență a salariaților, extras cu maximum 3 zile lucrătoare anterior datei de completare a cererii de autorizare, pentru fiecare persoană cu handicap/invalidă gradul III sau, după caz, copii ale convențiilor individuale de muncă încheiate în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată, cu modificările ulterioare;
- j) copii de pe documentele de încadrare în grad de handicap/invaliditate gradul III;
- k) declarația-angajament semnată de reprezentantul legal al unității protejate.

documentația
necesară

Ordinul privind eliberarea autorizației sau respingerea cererii de autorizare se transmite solicitantului în maximum 10 zile lucrătoare de la data emiterii lui, atât prin mijloace electronice pe adresa unității protejate, cât și prin poștă, cu confirmare de primire.

În situația modificării datelor menționate în autorizația de funcționare, reprezentantul legal al unității protejate autorizată transmite o notificare însoțită de documentele justificative, în baza căreia Autoritatea va emite o nouă autorizație.

Autorizațiile eliberate au valabilitate de 3 ani, cu condiția menținerii dispozițiilor legale care au stat la baza eliberării acestora. Autorizațiile emise în baza Ordinului ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.423/2020 își păstrează valabilitatea până la expirarea termenului.

La expirarea termenului de valabilitate a autorizației, entitatea interesată reia procesul de autorizare. Demersul poate fi realizat cu minimum 60 de zile înainte de expirarea propriu-zisă a autorizației.

Unitatea protejată autorizată are obligația ca, pe durata de valabilitate a autorizației, până la data de 31 ianuarie a fiecărui an, să prezinte Autorității raportul de activitate pentru anul precedent. Neprezentarea raportului atrage suspendarea autorizației. Pe perioada suspendării autorizației, unitatea protejată autorizată nu mai beneficiază de facilitățile prevăzute de lege. Ulterior poate interveni retragerea autorizației, dacă raportul nu a fost prezentat în termen de 30 de zile de la data suspendării, a raportului de activitate.

Raport de
activitate

Achiziționarea, pe bază de parteneriat, de produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate constituie o opțiune pentru firmele care au peste 50 de salariați, dar totuși nu angajează cel puțin 4% din aceștia din rândul persoanelor cu handicap (*a se vedea tema H 10*).

Întrebarea 1

Societatea noastră este interesată să achiziționeze bunuri/servicii de la unități protejate, în limita a 50% din valoarea lunară a fondului de handicap. Dacă factura emisă de unitatea protejată este emisă în luna octombrie, este obligatorie plata facturilor pentru produse/servicii achiziționate de la unități protejate până la data de 25 a lunii noiembrie, când se plătesc taxele salariale pentru luna în curs, pentru a putea să deducem suma din fondul de handicap al lunii respective?

Răspuns

Dovada achiziționării produselor sau serviciilor de la unitățile protejate autorizate este reprezentată de contractul comercial, factura și dovada plății. Astfel, dovada achiziționării trebuie să fie făcută și cu dovada plății. Or, dacă factura nu este achitată la data scadenței obligatiei bugetare (25 noiembrie), înseamnă că nu se poate face dovada achiziționării pentru luna octombrie. Rezultă că dacă factura nu este achitată până la data de 25 noiembrie, societatea nu și-a îndeplinit obligația de achiziție pe luna octombrie.

Întrebarea 2

D100

Suntem o societate care are angajați persoane cu handicap într-un număr mult mai mic 4% și avem contracte încheiate cu unități protejate pentru achiziția de produse. În situația în care valoarea achizițiilor este mai mică decât echivalentul sumei datorate la bugetul de stat, se poate raporta această sumă neutilizată în perioada următoare și pe ce perioada? Care ar fi modul de completare a declarației D100?

Răspuns

Firmele cu peste 50 de salariați care nu angajează 4% din aceștia din rândul persoanelor cu handicap pot opta fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma reprezentând diferența să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate.

Astfel, pentru fiecare lună în care societății îi revine obligația să plătească această contribuție, suma de plată se constituie ca diferența între valoarea achizițiilor de la unități protejate în condițiile legii și valoarea salariului minim de bază brut pe țară, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu a angajat persoane cu handicap, însă această sumă achitată la buget nu poate fi mai mică de 50% din salariul minim înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu a angajat persoane cu handicap.

Indiferent de valoarea achizițiilor efectuate, pentru fiecare lună în care datorează contribuția, suma minimă ce se va achita la buget este suma rezultată din 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu a angajat persoane cu handicap.

În declarația 100 se selectează creanță 810--Vărsăminte de la PJ, pt. persoanele cu handicap neîncadrate și se declară la rd. 1 suma datorată.

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, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020, a expirat la 30 iunie 2021. Ea este însă **din nou reglementată**, prin Ordonanța de urgență nr. 111/2021 pentru 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021.

Noile prevederi sunt aplicabile până la 31 decembrie 2021.

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 2021 nr. 16/2021, cu modificările și completările ulterioare. Firește, dacă are posibilitatea, angajatorul poate suplimenta indemnizația din fonduri proprii.

Sunt avute în vedere două ipoteze:

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

Ca și sub imperiul reglementării precedente, nu beneficiază de indemnizația de 65% 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;

reglementare
actuală

75%

- 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.

impozit și contribuții

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.

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.

cumul

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.

Astfel de prevederi se regăseau și în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020; ele au generat numeroase dificultăți practice, care este de presupus că vor continua și sub imperiul noilor reglementări.

dificultăți practice

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):

șomaj tehnic și
kurzarbeit

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

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 2.000.000 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

Documentația necesară accesării acestor sume de către angajatori a fost stabilită prin Ordinul nr. 947/2021 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru 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, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.001 din 20 octombrie 2021. Documentele se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

Documentația este diferită după cum suspendarea contractelor a intervenit:

- ca urmare a întreruperii temporare a activității, total sau parțial, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României;
- ca urmare a suspendării activității în baza deciziei emise de către Direcția de Sănătate Publică Județeană, respectiv a Municipiului București.

În primul caz, angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București în raza cărora își au sediul social:
a) o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, redactată potrivit următorului model:

Angajator
Adresă sediu social
CUI/CIF
Cont bancar nr.
Telefon
E-mail
Către
Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a Județului/Municipiului
București

CERERE

Subsemnatul/ (a),, în calitate de administrator/reprezentant legal al angajatorului, cu sediul social în localitatea, str. nr., județul/municipiul, sectorul, vă solicit plata contravalorii indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru 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, pentru un număr de persoane, în sumă totală de lei brut, aferentă perioadei

Anexez prezentei:

1. declarație pe propria răspundere privind întreruperea temporară a activității, total sau parțial, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României (anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezenta cerere);

2. lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație (anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezenta cerere).

Numele și prenumele administratorului/reprezentantului legal (în clar)

Semnătura

Data

b) o declarație pe propria răspundere, redactată potrivit următorului model:

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnatul/ (a)....., în calitate de administrator/reprezentant legal al angajatorului....., CUI/CIF....., cu sediul social în localitatea....., str..... nr....., județul...../municipiul....., sectorul....., cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, declar pe propria răspundere că activitatea*)....., cod CAEN**)....., pe care o desfășor în localitatea/localitățile, județul/județele, este întreruptă temporar potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul mun-

cii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, în temeiul***):

.....

*) Se completează activitatea/activitățile întreruptă/întrerupte temporar potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României.

**) Se indică codul/codurile CAEN corespunzător/corespunzătoare activității/activităților întrerupte.

***) Se indică actele normative emise de administrația publică centrală și/sau hotărârile comitetului județean/al municipiului București pentru situații de urgență.

Numele și prenumele administratorului/reprezentantului legal (în clar)

Semnătura

Data

c) lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, redactată potrivit următorului model:

LISTA

persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație cărora li s-a suspendat contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pentru care se solicită acordarea sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 pentru 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

Nr. crt.	Numele și prenumele salariatului	CNP	Nivel de educație (ISCED)	Reședința (urban/rural)	Salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat	Data suspendării CIM**)	Numărul de zile aferente suspendării CIM în perioada prevăzută la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021	Indemnizația solicitată*)
1								
2								
...								
TOTAL								

*) 75% din salariul de bază, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021.

**) Conform Registrului general de evidență a salariaților.

Numele și prenumele administratorului/reprezentantului legal (în clar)

Semnătura

Data

În cel de al doilea caz, anume dacă suspendarea activității a intervenit în baza deciziei emise de către Direcția de Sănătate Publică, angajatorul va depune:

- a) o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, redactată potrivit modelului de mai sus;
- b) copia deciziei de suspendare a activității emise de Direcția de Sănătate Publică a Județului/a Municipiului București;
- c) o declarație pe propria răspundere privind suspendarea activității în baza deciziei emise de către Direcția de Sănătate Publică a Județului/a Municipiului București ca urmare a anchetei epidemiologice, redactată potrivit următorului model:

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnatul/ (a),, în calitate de administrator/reprezentant legal al angajatorului, CUI/CIF, cu sediul social în localitatea, str. nr., județul/municipiul, sectorul, cunoscând prevederile art. 326 cu privire la falsul în declarații din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, declar pe propria răspundere că, drept urmare a anchetei efectuate de Direcția de Sănătate Publică (DSP) a Județului/a Municipiului București, pe perioada stării de alertă, activitatea a fost suspendată pentru perioada, potrivit Deciziei nr. / a DSP

Numele și prenumele administratorului/reprezentantului legal (în clar)

Semnătura

Data

- d) Lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație cărora li s-a suspendat contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pentru care se solicită acordarea sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 pentru 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, redactată potrivit modelului de mai sus.

Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la instituțiile de credit, în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor.

Iar, ulterior, plata indemnizației către salariați se face în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor.

De semnalat că beneficiază de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 și anumite categorii de nesalariați, anume:

- a) profesioniștii reglementați de Codul civil;
- b) persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe;
- c) cooperatorii;
- d) sportivii cu contract de activitate sportivă suspendat.

Aceasta este indemnizația care se plătește și persoanelor, din rândul celor enumerate

mai sus, care au și calitatea de salariat, fiind eligibile și pentru pentru indemnizația de 75%, acordată pentru șomaj tehnic.

Exemplu

- O persoană care este cooperador, având încheiată o convenție individuală de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicate, și care, în cumul de funcții, are și un contract individual de muncă independent încheiat cu un alt angajator decât cooperativa va beneficia doar de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021.

În vederea obținerii indemnizației, documentația care trebuie să fie depusă de către aceste categorii de ne-salariați este cuprinsă în Ordinul nr. 1.004/2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru 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, publicat în Monitorul Oficial nr. 1046 din 2 noiembrie 2021.

documentație

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 pentru modificarea anexelor nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1.090/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 10 octombrie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, 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.

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.

telemuncă

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 sa-

program
decalat

program
decalat

lariați, 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 SARSCoV-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 operatorii 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.

Prin excepție, instituțiile publice și operatorii economici vor întreprinde măsurile necesare pentru asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice oferite, în situații urgente (de exemplu: eliberare certificat de deces, certificat de naștere și altele asemenea) și persoanelor care nu fac dovada vaccinării, testării sau vindecării de infecția cu virusul SARS-CoV-2, prin organizarea activității în mediul online, în spații deschise, la ghișee dispuse direct în exteriorul clădirilor sau în orice alte condiții care să asigure respectarea măsurilor de prevenire a răspândirii SARS-CoV-2.

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.