

## 1. Reglementări

**P**e parcursul pandemiei, în România s-au succedat:

- **starea de urgență**, instituită prin Decretul Președintelui nr. 195/2020 pentru declararea stării de urgență, publicat în Monitorul Oficial nr. 212 din 16 martie 2020. Starea de urgență a fost prelungită prin Decretul nr. 240/2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 311 din 14 aprilie 2020. Ea și-a încetat valabilitatea pe data de 15 mai 2020;
- **starea de alertă**, instituită prin 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 și Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 410 din 18 mai 2020. Starea de alertă se instituie până la 18 iunie 2020;
- **perioada de revenire la normalitate**, după 1 iunie 2020.

etape

Calendarul se prezintă astfel:

	Data	Eveniment
1.	16 martie	Starea de urgență
2.	15 aprilie	Prelungirea stării de urgență
3.	18 mai	Starea de alertă
4.	31 mai	Încetarea plății indemnizației de șomaj tehnic de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, în domeniile unde s-a reluat activitatea
5.	12 iunie	Încetarea dreptului la zile libere acordate părinților
6.	17 iunie	Încetarea stării de alertă
7.	31 iulie	Data până la care trebuie declanșată negocierea colectivă
8.	31 august	Încetarea subvenționării a 41,5% din salariu, pentru salariații care au revenit din șomaj tehnic
9.	14 septembrie	Încetarea efectului contractelor colective care au fost prelungite
10.	31 decembrie	Data maximă a plății indemnizațiilor de șomaj tehnic de la buget; data până la care trebuie menținute în ființă contractele de muncă anterior suspendate, dacă s-au primit subvenții; data până la care trebuie angajați tineri și vârstnici, pentru a se beneficia de subvenție

**După 1 iunie 2020, principalele acte normative relevante sub aspectul raporturilor de muncă în contextul crizei COVID-19 sunt următoarele:**

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 394 din 14 mai 2020;

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 29 mai 2020;
- Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, aprobată prin Legea nr. 59/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 435 din 22 mai 2020;
- Ordinul nr. 3.577/831/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 403 din 16 mai 2020.

## 2. Zile libere în cazul părinților

Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, prevede **dreptul părintelui – salariat la zile libere, pe perioada cât școlile sunt închise**. Legea a fost repetat modificată:

1. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, aprobată prin Legea nr. 59/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020;
2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020, aprobată prin Legea nr. 60/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020;
3. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 41/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 282 din 3 aprilie 2020, aprobată prin Legea nr. 61/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020;
4. Hotărârea Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 230 din 21 martie 2020.

Noțiunea de „**părinte**” este definită ca incluzând:

- a) părintele firesc, potrivit Codului civil;
- b) adoptatorul;
- c) persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției;



reglementare

- d) persoana care are în plasament copilul sau în tutelă;
- e) persoana desemnată să se ocupe de de întreținerea copilului pe perioada absenței părinților sau tutorelui, atunci când aceștia se află la muncă în străinătate (potrivit art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările ulterioare);
- f) părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrise într-o unitate de învățământ.



Beneficiază de zile libere salariații care au în îngrijire:

- copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ (inclusive creșe);
- copii cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ;
- copii cu handicap grav neșcolarizat;
- persoane adulte încadrate în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal, care au optat pentru acordarea indemnizației în condițiile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, însă doar în condițiile în care activitatea serviciului de zi este suspendată ca urmare a situațiilor extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

**beneficiază**

Nu beneficiază de dreptul la zile libere părintele salariat care se află în una dintre următoarele situații:

- concediu de creștere copil în vârstă de până la 2 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani;
- concediu de odihnă;
- concediu fără plată;
- șomaj tehnic;
- lucrează de acasă, în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă;
- este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;
- celălalt părinte se află în șomaj tehnic;
- celălalt părinte nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Codului fiscal;
- își desfășoară activitatea în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative din sectorul nuclear, unitățile cu foc continuu, unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă;
- este angajat al sistemului național de apărare, angajaților din penitenciare, personalului din unitățile sanitare publice și altor categorii ce pot fi stabilite prin ordin al ministrului afacerilor interne, al ministrului economiei, energiei și mediului de afaceri și al ministrului transporturilor, infrastructurii și comunicațiilor;
- este angajat în serviciile sociale rezidențiale.

**nu beneficiază**

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește inițial de către angajator și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de co-

**indemnizația**

## indemnizația

respondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Indemnizația urmează să fie decontată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Până la încheierea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, după caz, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Codul fiscal. Impozitele și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plata contribuției asiguratorii pentru muncă aferente indemnizației se suportă de angajator. Angajatorii pot cere numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă, încasată efectiv de părinte.

Decontarea către angajator a sumelor necesare pentru plata indemnizației se va efectua de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, în termen de 60 de zile calendaristice de la depunerea cererii la agențiile pentru ocuparea forței de muncă competente. Documentele necesare vor fi transmise prin poșta electronică sau prin orice alt mijloc de comunicare, în cel mult 30 de zile de la data plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației.

**Întrebare**

Pe ce durată vor beneficia de zile libere părinții aflați în această situație? Acoperă acest drept și vacanța de vară?

**Răspuns**

Cu privire la acest aspect, Legea nr. 59/2020 și O.U.G. nr. 70/2020 stabilesc că măsura este aplicabilă până la încheierea anului școlar (adică, potrivit Ordinul nr. 3.191/2019 privind structura anului școlar 2019-2020, până la 31 august). Dimpotrivă, Legea nr. 61/2020 stabilește că această măsură este aplicabilă până la finalizarea cursurilor școlare aferente semestrului al II-lea (adică până la 12 iunie).

Răpunzând acestui tip de problemă, Ministerul Muncii a stabilit că **dreptul se acordă numai până la 12 iunie**, deci Legea nr. 61/2020 este prioritară.

Prevederile Legii nr. 19/2020 vor reintra în vigoare în cazul în care vor mai interveni situații de închidere a școlilor, după începerea anului școlar 2020-2021.

**3. Telemunca**

În România, telemunca este reglementată prin Legea nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018 (*pentru modelul clauzei de telemuncă, a se vedea tema L 34*).

Pe perioada stării de urgență angajatorii au putut dispune prestarea activității în regim de telemuncă prin act unilateral.

Aceste dispoziții nu mai sunt însă în vigoare.

Dacă, după data de 15 mai 2020, telesalariatul nu mai consimte la prestarea activității de acasă sau dintr-un alt spațiu diferit de cel organizat de către angajator, măsura nu va putea fi menținută.

**Exemplu**

- Salariatul nu mai poate continua activitatea de la domiciliu, din lipsă de spațiu, în condițiile în care nu dispune de o încăpere separată pe care să o poată dedica activităților profesionale. Ca urmare, după finele stării de urgență, el se adresează angajatorului notificându-i opțiunea de a reveni la sediul unității, pentru desfășurarea activității. Angajatorul nu se va putea opune, deoarece dreptul său de a dispune unilateral desfășurarea activității în regim de telemuncă a luat sfârșit odată cu starea de urgență. Va trebui efectuată o nouă modificare a contractului de muncă și se va opera în ReviSal revenirea la contractul standard.
- Dacă angajatorul refuză restabilirea situației anterioare, salariatul se va putea adresa instanței, solicitându-i acesteia să se constate că nu mai are calitatea de telesalariat, după cum va putea pretinde și despăgubiri.

Având în vedere faptul că un lucrător își menține calitatea de telesalariat chiar dacă lucrează de acasă numai o zi pe lună, cu unii dintre aceștia se poate negocia programul de lucru, anume se poate realiza o combinație între prestarea muncii la sediul unității, în unele zile și prestarea activității dintr-un alt loc de muncă, în alte zile.

Potrivit Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului. În plus, potrivit art. 9, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz. Un astfel de drept de acces și control este recunoscut și inspectorilor de muncă.

verificarea  
activității

În cazul în care activitatea nu se desfășoară prin utilizarea tehnologiei informațiilor, este posibilă folosirea contractului de muncă la domiciliu, în condițiile art. 108 – 110 din Codul muncii. În acest caz, angajatorul va transporta la domiciliul salariatului materiile prime și materialele pe care acesta din urmă le utilizează în activitate.

munca la  
domiciliu

Pe parcursul activității prestate de la domiciliu, telesalariatul sau salariatul cu contract de muncă la domiciliu are dreptul la salariul integral, potrivit contractului individual de muncă. În plus, menționăm că salariații care lucrează de la domiciliu beneficiază de tichete de masă. Actuala reglementare a acestora, cuprinsă în Legea nr. 165/2018, nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate.

tichete  
de masă

Valoarea maximă a unui tichet de masă este 20 de lei. Legea nr. 24/2020 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 229 din 20 martie 2020, a modificat Legea nr. 165/2018, majorând valoarea nominală maximă a tichetelor de masă (anterior era de 15,18 lei).

În ceea ce privește sporurile la salariu, mai ales în cazul salariaților bugetari, trebuie făcute unele precizări. Astfel, sporul pentru condiții vătămătoare, stabilit potrivit Legii nr. 153/2017, nu se acordă. Într-adevăr, sporul pentru condiții vătămătoare este condiționat de locul de muncă și de condițiile în care se desfășoară activitatea de către salariat. De altfel, și în cuprinsul art. 34 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, cu modificările ulterioare, se precizează că acesta se acordă în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

sporuri și  
adaosuri

Cum pe perioada muncii la distanță persoana în cauză nu își mai desfășoară activitatea în aceleași condiții, decurge că ea nu este îndreptățită să primească sporul pentru condiții de muncă prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017.

#### 4. 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.

Observăm că acest tip de suspendare este lăsată la latitudinea angajatorului, care nu are obligația de a dispune suspendarea contractelor, ca măsură prealabilă unor eventuale concedieri. El va putea dispune suspendarea pentru șomaj tehnic în orice ipoteză în care se confruntă cu dificultăți economice, nu numai atunci când acestea sunt generate de o ipoteză de forță majoră. Se va putea decide suspendarea tuturor contractelor sau numai a unora dintre acestea.

indemnizația

Potrivit art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, contractele de muncă în cazul suspendării contractelor de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la **75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat** și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, adică 4.072 lei.

Potrivit art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020, acordarea indemnizațiilor de șomaj tehnic pentru salariați, ca și a indemnizațiilor pentru profesioniști nesalariați, pentru toate domeniile de activitate în care se mențin restricții în condițiile Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, se prelungește și după data de 31 mai 2020, până la ridicarea acestor restricții.

Cu alte cuvinte, măsura de sprijin se acordă:

- pe perioada stării de urgență,
- până la 31 mai;
- **după 1 iunie, numai pentru domeniile în care activitatea este în continuare restricționată.**

Indemnizația suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Singura contribuție care nu se datorează este contribuția asiguratorie pentru muncă.

Totuși, perioada stării de urgență și perioada stării de alertă în care contractele individuale de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pentru care angajatorii nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220<sup>5</sup> din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, **constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj**. Baza de calcul o va constitui indemnizația primită de la bugetul asigurărilor pentru șomaj (art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020).

șomaj

În baza art. XI alin. (6) din O.U.G. nr. 30/2020, indemnizația de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj se impozitează ca venit în afara funcției de bază chiar dacă locul de muncă este declarat de salariat la funcția de bază.

Prin urmare, la calculul impozitului datorat pentru indemnizația de șomaj tehnic **nu se deduc:**

- cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
- contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
- primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Perioada pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, de 2.230 lei. În situația în care stagiul de cotizare astfel realizat 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.

stagiul de  
cotizare  
concediu  
medical

La stabilirea bazei de calcul al indemnizațiilor medicale, în perioadele în care salariații au beneficiat de indemnizație de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, baza de calcul se constituie din salariul minim pe economie.

### **Exemplu**

- În luna iulie, salariatul beneficiază de concediu medical de incapacitate temporară de muncă. Angajatorul trebuie să calculeze indemnizația medicală luând ca bază de calcul
- veniturile realizate în ultimele 6 luni (ianuarie – iunie). Salariatul a beneficiat în luna

- aprilie de indemnizație de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor de șomaj.
- Baza de calcul al indemnizației medicale pentru luna aprilie va fi constituită din salariul
- minim, și nu din indemnizația de șomaj tehnic.

Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, ale contribuției de asigurări sociale de stat și ale contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Calculul impozitului pe venit se realizează 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.

Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute de Codul fiscal până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

stagiu de  
cotizare  
șomaj  
tehnic

Perioada de suspendare a raporturilor de muncă pentru șomaj tehnic, pe perioada stării de urgență și a stării de alertă instituite potrivit legii, se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj (art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2020).

Salariații care cumulează mai multe contracte de muncă nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic dacă cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență.

cumul

Așadar, dacă un salariat cumulează mai multe contracte cu fracțiuni de normă, sau dacă toate sunt suspendate, el va beneficia de indemnizația de șomaj tehnic.

În cazul în care un salariat cumulează mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

În schimb, dacă un salariat cumulează salariul cu alte venituri (de exemplu, pensia) el va putea beneficia de indemnizația de șomaj tehnic.

Angajatorii pot acorda tichete de masă salariaților ale căror contracte de muncă sunt suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a instituirii stării de urgență. Astăzi, această prevedere, cuprinsă în Legea nr. 59/2020 publicată în Monitorul Oficial nr. 416 din 19 mai 2020, mai este aplicabilă numai în domeniile care continuă să fie restricționate.

### ATENȚIE!

După 1 iunie 2020, suspendarea contractelor de muncă pentru șomaj tehnic va putea fi în continuare dispusă în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, dar plata a 75% din salariul de bază se face din bugetul angajatorului. Fac excepție domeniile în care activitatea este redusă prin decizie a autorităților competente, în cazul cărora continuă posibilitatea plății indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj până la ridicarea restricțiilor, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2020.