

**Coordonator colectiv autori:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Redactor-șef:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Autori:**  
consilier juridic Rodica Măntescu,  
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,  
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,  
av. Marcel Vasile,  
consilier juridic Ana Bontea,  
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache

**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton

**DTP:** Mirela Vasilescu

**Corectură:** Elvira Panaitescu

**Fotografii:** Adobestock

**Redacția:** Bdul Națiunile Unite  
nr. 4, sector 5, București;  
Telefon: 021.317.25.87,  
E-mail: info@rs.ro; Internet:  
www.rs.ro

**Correspondență:**  
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,  
București

Publicație editată de:  
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

© 2020 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2668-7283  
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, meca-nice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

## În această ediție:

### Editorial

A fost pandemia coronavirus un caz de forță majoră? ..... 2

### Noutăți legislative

TOP 14 modificări legislative..... 3

### Din practică

Șomajul tehnic nu constituie vechime în muncă! ..... 6

Un salariat a prestat activitate în firmă, deși era în concediu de odihnă. Poate fi sancționat disciplinar?..... 8

Salariații aflați în șomaj tehnic pot fi concediați colectiv după ieșirea din starea de urgență? ..... 9

O situație specială de încetare de drept a CIM la revenirea titularului de post ..... 10

Poprirea indemnizației de șomaj tehnic este interzisă până la 15 iulie? ..... 10

Pe perioada stării de urgență, câte ore suplimentare poate efectua un salariat? ..... 11

Reducerea săptămânii de lucru se aplică și salariaților care beneficiază de prevederile Legii nr. 19/2020? ..... 12

Cum se înregistrează în ReviSal suspendările succesive ale CIM pentru șomaj tehnic? ..... 12

Activitatea cenzorilor într-o societate pe acțiuni este considerată vechime în muncă? ..... 13

Concediile medicale sunt plătite fără stagiul de cotizare în perioada stării de urgență? ..... 14

Reducerea salariului, ca sancțiune disciplinară, se poate aplica și indemnizației de șomaj tehnic? ..... 15

Până la ce dată se extinde obligația angajatorului de a acorda zile libere părinților, conform Legii nr. 19/2020? ..... 15

O clauză specială în CIM: clauza de rămânere la dispoziția angajatorului ..... 16

Ce modificări se operează în ReviSal dacă se întrerupe suspendarea CIM pentru șomaj tehnic? ..... 17

Salariați cu handicap. Se aplică scutirea de impozit pe venit pentru indemnizația de șomaj tehnic? ..... 18

### Instanța a decis

Un salariat dorește să lucreze de la domiciliu. Angajatorul este obligat să accepte acest lucru? ..... 18

### Articole de specialitate

Vreți să modificați programul de lucru al angajaților în această perioadă? Iată ce posibilități vă oferă Codul muncii! ..... 20

Așteptați-vă la controale ferme pe linie SSM după încheierea stării de urgență! ..... 21

Certificate de imunitate. Ar putea deveni o realitate și în companiile din România? ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Cum influențează COVID-19 piața muncii și munca de la distanță..... 24

# A fost pandemia coronavirus un caz de forță majoră?

de Gabriela Diță



Confrunțați cu dificultățile economice din ultimele 2 luni, mulți angajatori au suspendat pur și simplu contractele de muncă ale angajaților lor pe motiv de forță majoră, scăpând astfel dintr-un foc de plata salariilor sau a indemnizațiilor de șomaj tehnic. Dar cât de legală este o asemenea măsură?

La prima vedere, n-ar fi nicio problemă, măsura pare a fi acoperită de lege. Art. 50 lit. f) din Codul muncii spune că, într-adevăr, **contractul de muncă se suspendă de drept în caz de forță majoră**, iar starea de urgență din contextul pandemiei este un astfel de caz.

Mai precis, **forța majoră** este definită de art. 1.351 alin. (1) din Codul civil ca fiind **orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil**. Și situația creată de pericolul coronavirus îndeplinește aceste condiții: este un eveniment extern (nu are legătură cu acțiunea, inacțiunea angajatorului sau a salariatului), imprevizibil (nu era posibilă prevederea lui), absolut invincibil și inevitabil.

În realitate, însă, lucrurile sunt mai subtile. Nu se poate considera, cu caracter general, că pandemia de coronavirus a reprezentat forță majoră în toate cazurile întâlnite în ultimele 2 luni și că ea ar fi trebuit să determine automat suspendarea tuturor contractelor de muncă. Situația trebuie analizată de la caz la caz, deoarece nu toate firmele au fost afectate în egală măsură.

**Regula de bază** aici este că trebuie să existe o legătură de cauzalitate între pandemie și

imposibilitatea de continuare a raporturilor de muncă.

**Iată un exemplu clar de forță majoră:** salariații navetiști ai unei firme se află în imposibilitatea de a se deplasa la locul de muncă pentru că serviciul de maxi-taxi pe care îl foloseau a fost interzis de autorități. Ei nu vor răspunde disciplinar pentru neprezentarea la locul de muncă, dar nici nu vor fi plătiți pe durata cât se află în imposibilitatea de a-și executa atribuțiile de serviciu.

**Atenție! Forța majoră trebuie dovedită.** Mai precis, trebuie probat clar că pandemia a afectat în mod direct firma. Așadar, dacă angajatorul a decis pur și simplu că, urmare a pandemiei, contractele de muncă se suspendă, nu este în regulă. Pentru a putea fi invocată forța majoră este necesar ca firma să își fi întrerupt activitatea ca o consecință a unei măsuri de limitare a efectelor pandemiei, adoptate prin act normativ.

Facem aceste precizări **deoarece e foarte posibil ca în următoarele săptămâni să apară acțiuni de contestare a suspendării CIM-urilor pentru forță majoră**. Angajatorii care se vor afla într-o astfel de situație trebuie să știe că instanțele vor face o analiză de la caz la caz a incidenței pandemiei asupra firmelor lor și, mai departe, asupra contractelor de muncă suspendate.

De remarcat că, spre deosebire de ipoteza șomajului tehnic, **în cazul suspendării contractelor pentru forță majoră, salariații nu beneficiază de nicio indemnizație**. Și, o ultimă observație, forța majoră duce doar la suspendarea contractului de muncă, nu la încetarea lui.

# Un salariat a prestat activitate în firmă, deși era în concediu de odihnă. Poate fi sancționat disciplinar?

**Studiu de caz:** „Avem un salariat care, deși era în concediu de odihnă, s-a prezentat la serviciu, a întocmit și a semnat documentația de atribuire în cadrul unei licitații. Fapta sa constituie abatere disciplinară?”

## Soluția specialistului:

Conform art. 247 alin. (2) din Codul muncii, abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Astfel, pentru a încadra o faptă ca **abatere disciplinară** este necesar să se stabilească dacă sunt

îndeplinite condițiile abaterii disciplinare. Prin urmare, trebuie să existe vinovăție în săvârșirea faptei, legătură între faptă și muncă, să se încalce normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

În situația expusă, trebuie să se lămurească împrejurările în care salariatul s-a prezentat la serviciu și a semnat documentația respectivă. Această lămurire se poate realiza numai în cadrul cercetării disciplinare în conformitate cu dispozițiile art. 251 din Codul muncii conform cărora:

Art. 251. – (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.



# Salariații aflați în șomaj tehnic pot fi concediați colectiv după ieșirea din starea de urgență?

**Salariații unei firme sunt în șomaj tehnic, conform stării de urgență, dar angajatorul dorește să desființeze locurile de muncă, nemaiputând să-și desfășoare activitatea. Mai este legiferat faptul că angajatorul este obligat să le asigure loc de muncă după ieșirea din starea de urgență încă 6 luni de la revenire? Poate lua amendă dacă face concediere colectivă conform Codului muncii?**

## Soluția specialistului:

**Prin O.U.G. nr. 30/2020, s-a renunțat la obligația ca angajatorul să păstreze angajatul încă 6 luni de la reluarea activității.**

Inițial, în proiectul O.U.G. nr. 30/2020, conținutul art. XI alin. (2) a fost următorul:

(2) Angajatorii care beneficiază de prevederile alin. (1) au obligația să mențină raporturile de muncă ale persoanelor în cauză pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data reîncepterii activității după suspendarea raporturilor de muncă conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

La data de 30 martie a.c., O.U.G. nr. 32/2020 a modificat textul art. XI alin. (2) al O.U.G. nr. 30/2020.

Astfel:

(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariații angajatorilor care îndeplinesc una din următoarele condiții:

a) întrerup activitatea total sau parțial în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență decretate, și dețin certificatul de situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri, prevăzut la art. 12 din anexa nr. 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României. Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri eliberează certificatul de situații de urgență conform metodologiei aprobate prin ordin;

b) reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor. Angajatorii pot beneficia de plata indemnizației prevăzute la alin. (1) pentru cel mult 75% dintre angajații care au contracte individuale de muncă active la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

Conform O.U.G. nr. 32/2020, publicate în Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020, art. XI alin. (2) are următoarea structură:

(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariații angajatorilor care reduc sau întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusul SARS-CoV-2, pe perioada stării de urgență decretate, conform unei declarații pe propria răspundere a angajatorului.

Așadar, **obligația angajatorului** de a menține raporturile de muncă ale persoanelor ale căror raporturi de muncă au fost suspendate conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, o perioadă de cel puțin 6 luni de la data reîncepterii activității **a fost eliminată încă de la apariția O.U.G. nr. 30/2020.**

Conform art. 65 alin.(1) din Codul muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului **reprezintă încetarea contractului individual de muncă** determinată de **desființarea locului de muncă** ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, iar potrivit alin. (2), desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Astfel, angajatorul poate desființa postul dacă desființarea este o cauză reală și serioasă și nu are legătură cu persoana salariatului. **Angajatorul trebuie să respecte termenul de preaviz de minimum 20 de zile lucrătoare precum și întreaga procedură a concedierii individuale sau colective, după caz.** Așa cum este prevăzut acum, angajatorul nu este supus vreunei sancțiuni pentru concedierea salariaților, dacă respectă procedura legală.

Din practică

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Cum influențează COVID-19 piața muncii și munca de la distanță

Pandemia de coronavirus a dat peste cap întreaga lume, a determinat apariția unei crize fără precedent și a forțat oamenii să se adapteze din mers la noua realitate ce părea, până nu demult, posibilă doar în filmele SF. Eforturile pe care a trebuit să le depună fiecare dintre noi au implicat modificări comportamentale atât pe plan personal, cât și profesional.

Companiile și instituțiile care au putut să își continue activitatea au fost obligate să se mute, în cea mai mare parte, în mediul online. Iar provocările au fost majore pentru angajații și angajatorii care nu practicau cu regularitate telemunca, munca la distanță, remote sau work from home (WFH) înainte de pandemie. Digitalizarea realizată forțat în aceste vremuri a eficientizat în special activitatea instituțiilor publice din țara noastră, care au fost constrânse de împrejurări să vină în întâmpinarea nevoilor cetățenilor și companiilor prin intermediul tehnologiei.

### **București, cel mai bun oraș pentru munca remote**

**București a fost declarat, la sfârșitul lunii aprilie 2020, cel mai avantajos oraș din lume pentru munca de acasă sau de la distanță**, potrivit raportului „Remote Working Index”, realizat de Broadband Deals UK. Indexul a analizat 50 de orașe mari din întreaga lume și a realizat clasamentul pe baza a 5 factori: ● viteza medie a internetului ● disponibilitatea serviciilor de livrare de mâncare ● disponibilitatea numărului locurilor de muncă la distanță ● costul unui laptop ● costurile de trai.

Potrivit raportului, 4,33% dintre joburile din București sunt remote, având astfel cel mai mare procent din listă. În ceea ce privește viteza internetului, capitala României s-a situat pe locul 4, cu 52 Mbps, iar în privința costurilor pentru traiul lunar, pe locul 7, cu 421 de lire sterline.

### **Șoc fără precedent pe piața muncii**

Potrivit raportului „Modul în care COVID-19

schimbă lumea: o perspectivă statistică”, întocmit în comun de 36 de organizații internaționale, sub egida Comitetului pentru coordonarea activităților statistice (CCSA), s-a constatat un șoc fără precedent asupra piețelor muncii, cu cea mai mare scădere a ocupării forței de muncă de la cel de-Al Doilea Război Mondial. În al doilea trimestru al anului 2020 se preconizează o pierdere șocantă a ocupării forței de muncă: o scădere de aproximativ 10,5% din totalul programului de lucru la nivel global (față de 4,5% în primul trimestru), echivalent a 305 milioane de lucrători cu normă întreagă cu o săptămână de lucru de 48 de ore.

### **UE: Șomajul a crescut în martie 2020**

În martie 2020, luna în care măsurile împotriva răspândirii COVID-19 au început să fie introduse pe scară largă de statele membre ale Uniunii Europene, rata șomajului ajustat sezonier în zona euro a fost de 7,4%, față de 7,3% în februarie 2020.

Rata șomajului UE a fost de 6,6% în martie 2020, în creștere față de 6,5% în luna precedentă, potrivit Eurostat, biroul de statistică al UE.

Eurostat estimează că 14.141 milioane de bărbați și femei din UE, dintre care 12.156 milioane din zona euro, erau șomeri în martie 2020. Comparativ cu februarie 2020, numărul șomerilor a crescut cu 241.000 în UE și cu 197.000 în zona euro.

### **Ce urmează**

Efectele pandemiei se resimt la nivel mondial și rămâne de văzut cum va evolua situația pe toate planurile. Tot mai mulți angajatori aleg să acționeze, în continuare, cu prudență. Cele mai mari companii din lume au anunțat deja că angajații care își pot desfășura activitatea de acasă pot să lucreze remote până în toamnă sau chiar până la finalul anului 2020. Angajatorii care aleg, în schimb, să își reia activitatea la birou/sediu/fabrică în condiții de siguranță trebuie să se asigure că sunt implementate și respectate măsuri sporite pentru securitatea și sănătatea angajaților.