



# Noutăți legislative în domeniul dreptului muncii

(legislație specială – contextul epidemiologic COVID-19)



**PANDEMIA COVID-19**

**12 AUGUST 2020**

Prezentăm mai jos noutățile legislative aduse în domeniul dreptului muncii prin 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, în vigoare din data de 10.08.2020 („**OUG 132/2020**”).

## **I** **Posibilitatea reducerii temporare a activității determinată de starea de urgență/alertă/asediu**

Ca răspuns la propunerile transmise de reprezentanții mediului de afaceri din România, după consultarea partenerilor sociali, Guvernul a implementat un mecanism de încurajare a revenirii graduale în activitate pentru companiile afectate de pandemia de COVID-19, pe modelul kurzarbeit utilizat în Uniunea Europeană.

Adaptând acest model la legislația românească, OUG 132/2020 reglementează o excepție de la prevederile art. 112 alin. 1 din Legea 53/2003 (Codul Muncii)<sup>1</sup>, **oferind posibilitatea angajatorilor să reducă timpul de muncă cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă**<sup>2</sup> în următoarele condiții:

<sup>1</sup> Art. 112 alin. (1) din Codul Muncii: „Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână”

<sup>2</sup> În ipoteza în care avem un contract de munca cu o durata de 8 ore/zi, angajatorul ar putea să reducă programul de munca la maxim 4 ore/zi.



- a) există o reducere temporară de activitate determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, cu îndeplinirea cumulativă a următoarelor două condiții:
  - (i) situația afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
  - (ii) este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri (din luna anterioară aplicării măsurii sau cel mult din luna dinaintea acesteia) cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior;
- b) există o informare și consultare prealabilă a sindicatului, reprezentanților salariaților sau a salariaților;
- c) programul de lucru redus se stabilește de angajator lunar prin decizie unilaterală pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive din fiecare lună;
- d) decizia se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii și se transmite în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia.

*NB: Posibilitatea reducerii programului de lucru se aplică și în cazul programului de muncă în ture precum și în cazul programului de muncă inegal.*

Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului de lucru astfel stabilit de angajator constituie contravenție și se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei<sup>3</sup>.

## **II Drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților pe durata reducerii temporare de activitate întemeiată pe OUG 132/2020**

### **A) Drepturile și obligațiile salariaților**

- salariații beneficiază de toate drepturile și obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, proporțional cu timpul efectiv lucrat;
- pe durata reducerii timpului de muncă, **salariații beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă.** Această indemnizație se acordă suplimentar față de drepturile salariale convenite calculate prin raportare la timpul de muncă efectiv lucrat. Indemnizația va fi suportată de angajator și se va achita la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

*NB: procedura de decontare și perioada de aplicare a acestei măsuri se vor stabili prin Hotărâre de Guvern în termen de maxim 30 zile de la data intrării în vigoare a OUG 132/2020;*

- salariații nu pot efectua munca suplimentară;
- acordarea de bonusuri precum și orice alte adaosuri la salariul de bază pentru structura de management a angajatorului se poate efectua numai după finalizarea perioadei de aplicare a reducerii temporare de activitate stabilită prin OUG 132/2020

<sup>3</sup> Secțiunea din OUG 132/2020 în care sunt incriminate aceste contravenții va intra în vigoare la 30 de zile de la data publicării actului normativ în Monitorul Oficial al României, Partea I (respectiv la data de 10.09.2020).





**Indemnizația sus-menționată nu se cumulează pentru același salariat cu** (i) sprijinul financiar detaliat la pct. IV de mai jos și nici cu (ii) măsurile de sprijin financiar acordate potrivit art. I și II din OUG 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 și nici cu măsurile de stimulare a angajatorilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

### **B) Drepturile și obligațiile angajatorilor**

- angajatorul nu poate angaja personal/subcontracta activități pentru prestarea unor activități identice sau similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus;
- angajatorul nu poate aplica cumulativ cu măsura de reducere a programului de lucru prevăzut de OUG 132/2020 și reducerea programului de lucru conform art. 52 alin. 3 din Codul Muncii;
- în lunile în care se aplică reducerea temporară de activitate reglementată de OUG 132/2020, angajatorul nu poate iniția concedieri colective;

## **III Sprijin financiar acordat beneficiarilor de lucrări care desfășoară activități prestate de zilieri**

Beneficiarul de lucrări care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional în unul dintre domeniile prevăzute de art. 13 din Legea 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri și a cărei activitate a fost întreruptă sau restrânsă pe o perioadă de 3 luni, ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-COV2, poate beneficia de la bugetul de stat de o sumă reprezentând 35% din remunerația plătită zilierilor.

Suma se va acorda de către beneficiarul de lucrări, din bugetul propriu la momentul plății contravalorii zilnice și ulterior se va deconta, la cerere, de la bugetul de stat pentru persoanele pentru care a fost plătită.

Cererea pentru decontare<sup>4</sup> precum și listele cu zilierii beneficiari se vor depune lunar pentru luna anterioară, până la data de 5 a fiecărei luni, de care beneficiarii de lucrări la agențiile pentru plăți și inspecția socială județeană în care își desfășoară activitatea/au sediu social. Dacă cererea este depusă la o dată ulterioară, suma aferentă lunii pentru care se solicită se va deconta luna următoare.

## **IV Măsuri de sprijin pentru angajatorii care încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată de până la 3 luni**

Angajatorii care încheie contracte individuale de muncă pe durata determinată de până la 3 luni, până la 31 decembrie 2020, vor putea beneficia de decontarea<sup>5</sup> unei părți din salariul acordat acestor categorii de salariați. Suma ce va putea fi decontată de la Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă ("ANOFM") va fi egală cu 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate în aceste locuri de muncă, pentru o perioadă de lucru de 8 ore/zi, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 (i.e. 2.253 lei).

<sup>4</sup> Decontarea se va realiza în baza unei proceduri care se va aproba prin Hotărâre de Guvern în termen de maxim 30 zile de la data intrării în vigoare a OUG 132/2020.

<sup>5</sup> Decontarea se va realiza în termen de cel mult 10 zile de la data depunerii cererii, în baza unei proceduri care se va aproba prin Hotărâre de Guvern în termen de maxim 30 zile de la data intrării în vigoare a OUG 132/2020.



Angajatorul va avea obligația de a plăti integral salariului contravaloarea muncii prestate în baza contractului individual de muncă, urmând ca decontarea să se realizeze ulterior pe baza: (i) unei declarații pe propria răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor și a (ii) listei persoanelor pentru care se solicită decontarea.

## **V Măsurile de sprijin pentru angajatorii ai căror salariați și-au desfășurat activitatea în regim de telemuncă în perioada stării de urgență**

Angajatorii ai căror salariați și-au desfășurat activitatea în regim de telemuncă în perioada stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare pot beneficia de un sprijin financiar de 2.500 lei pentru fiecare telesalariat, în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității de telemuncă.

Sprijinul financiar se acordă, în ordinea depunerii solicitărilor, până la data de 31 decembrie 2020, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Modalitatea de acordare și categoriile de bunuri ce pot fi achiziționate se vor stabili prin Ordin al Ministrului Muncii și Protecției Sociale, care se va publica în Monitorul Oficial în termen de 10 zile de la publicarea OUG 132/2020, respectiv până la data de 20.08.2020.

Suplimentar, în termen de 30 zile de la acordarea sumei, angajatorii au obligația de a transmite ANOFM documentele justificative care atestă achiziția bunurilor ce vor fi stabilite prin Ordin al Ministrului Muncii și Protecției Sociale, sub sancțiunea restituirii integrale a sumei acordate.