COSTEL GÎLCĂ
DREPT SOCIAL
www.costelgilca.ro

Ghidul contractelor de muncă pe perioada Stării de Urgență

pentru uzul angajatorilor

- 2020 -

Av. Costel Gîlcă[1]

Av. Bianca Mircea[2]

---

[1] ***Costel Gîlcă*** *este autorul a 16 cărți publicate în domeniul dreptului muncii și în domeniul dreptului securității sociale, cu câteva sute de articole publicate în cele mai prestigioase reviste de specialitate din România, realizând unul dintre cele mai complexe site-uri de dreptul muncii din România (www.costelgilca.ro), este organizatorul unui număr foarte mare de seminarii și conferințe sub egida Clubul de drept social – Costel Gîlcă, cu studii în domeniul dreptului muncii în țară și în străinătate, având 20 de ani de activitate, jurist la Universității din București, director juridic la Radiodifuziunea Română, fost agent temporar în cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene în cadrul cabinetului jud. Toader, iar ca avocat în Baroul București a gestionat cel mai mare proces colectiv în domeniul dreptului muncii(peste 15 000 de reclamanți), a inițiat și obținut hotărâri judecătorești cu privire la hărțuirea psihologică a salariaților, a negociat multiple pachete de exit de 100 000, 325 000, 400 000 euro cel mai mare pachet fiind de 1 000 000 euro net, reprezintă interesele unor multinaționale la nivelul României.*

[2] ***Bianca Mircea*** *a făcut parte dintr-o asociere internațională unde a practicat dreptul comercial și imobiliar cu accent pe fuziuni și achiziții, finanțări și chestiuni corporative / comerciale. Bianca sfătuiește clienții în legătură cu o varietate de tranzacții, inclusiv achiziții și cesiuni, capitaluri private, asocieri, alianțe strategice și investiții în domeniul energetic.*

În afara experienței avute în domeniul comercial general și în fuziuni și achiziții, Bianca are o experiență însemnată în domeniul dreptului muncii și GDPR, atât în contextul fuziunilor, cât și al activității de zi cu zi. Ea a fost implicată în departamentul de dreptul muncii al firmei și este destul de experimentată în toate formele de interacțiune angajator / angajat și opțiuni de rezolvare.

Cuvânt înainte

Trăim momente istorice, unice în domeniul relațiilor de muncă și nu numai!

În întreaga istorie a relațiilor de muncă din României nu a existat niciodată o situație care să poate fi comparată cu actualul moment în relațiile de muncă.

Situați de criză economică eu existat și vor mai exista, însă nicio criză nu se poate compara cu momentul actual.

Virusul CONVID-19 nu a îmbolnăvit doar oameni, ci și activități comerciale, nu a ucis doar oameni ci și locuri de muncă.

În aceste condiții, de carantină severă de decretare a Stării de Urgență, de emitere a două Ordonanțe militare de suspendare a activităților comerciale, cu consecința suspendării a sute de mii de contracte individuale de muncă, a impus adoptarea unor măsuri în domeniul relațiilor de muncă.

În cele ce urmează dorim să creionăm aceste modificări ale relațiilor de muncă în perioada epidemiei de CONVID-19, pentru a veni în sprijinul tuturor celor interesanți

În contextul în care mii/zeci de mii de angajatori se află în aceeași situație juridică, în condițiile unei dinamici fără precedent a economiei, care generează modificări ale relațiilor de muncă, apreciem că un Ghid al relațiilor de muncă este bine venit pentru a pune cap la cap noutățile legislative și pentru a acționat raid.

Acest Ghid este de folosință gratuită pentru orice persoană care consideră util, opiniile juridice exprimate nu reprezintă puncte de vedere oficiale, astfel încât ele trebuie avute în vedere doar ca repere, doar instanțele de judecată și autoritățile și instituțiile publice competente putând să stabilească interpretarea oficială, prezentul material se dorește a fi un Ghid care să ușureze munca de cercetare și redactare de documente.

Av. Costel Gîlcă

Cuprins

TITLUL I. Starea de urgență

TITLUL II. Munca la domiciliu sau munca în regim de telemuncă

- *I. Prestarea muncii la domiciliu*
- *II. Prestarea muncii în regim de telemuncă*
  - *A. Scurte considerații generale*
  - *B. Aplicabilitatea măsurilor potrivit Decretului de instituire a Situației de Urgență*

TITLUL III. Suspendarea contractului individual de muncă pe perioada carantinei (art. 50 lit. c) – Codul muncii)

- *I. Beneficiarii concediului și indemnizației pentru carantină*
- *II. Condițiile de acordare*
- *III. Cuantumul indemnizației*
- *IV. Este necesară emiterea unei decizii de suspendarea a contractului individual de muncă pe durata carantinei?*

TITLUL IV. Suspendarea contractului individual de muncă urmare a forței majore (art. 50 lit. f) – Codul muncii)

- *I. Noțiunea de forță majoră*
- *II. Constatarea forței majore*
  - *i. Cine constată forța majoră*
  - *ii. Starea de Urgență constituie cauză de forță majoră prin ea însăși?*
  - *iii. Forța majoră poate să fie invocată și de acele Societăți care nu au fost afectată în această perioadă?*
- *III. Suspendarea contractului de muncă prin decizia angajatorului*
- *IV. Emiterea decizie de suspendare*
- *V. Jurisprudență*
- *VI. Modele de decizii*

TITLUL V. Concediul pentru supraveghere copil

- *I. Cadrul legislativ*
- *II. Când se acordă zilele libere*
- *III. Cui se acordă zilele libere*
- *IV. Excepții de la acordarea zilelor libere*
- *V. Condiții cu privire la celălalt părinte*

VI. *Numărul zilelor libere de care poate beneficiat un salariat*
VII. *Cuantumul indemnizației acordate pe perioada concediului de supraveghere*
VIII. *Documente necesare pentru acordarea indemnizației*
IX. *Întrebări și răspunsuri*

TITLUL VI. Suspendarea contractului individual de muncă pe perioada șomaj tehnic (art. 52 lit. c) – Codul muncii)

I. *Trecere în revistă a reglementarilor privind șomajul tehnic în perioada crizei din 2008*
II. *Definiție. Reglementare. Scurte considerente teoretice privind șomajul tehnic.*
III. *Motivele suspendării contractului individual de muncă*
IV. *Decizia de suspendare a contractului individual de muncă colectivă sau individuală?*
V. *Termenul pe care se poate suspenda contractul individual de muncă*
VI. *Plata indemnizației de șomaj conform O.U.G. nr. 30/2020*
i. *Condiții necesare pentru ca statul să suporte indemnizația*
ii. *Procedura obținerii și plății indemnizației pentru șomaj tehnic*
iii. *Cine și în ce cont se face plata indemnizației de șomaj tehnic*
iv. *Perioada pentru care se realizează plata indemnizației*
v. *Scurte precizări privind elemente de fiscalizare:*
vi. *Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale*
vii. *Plata contribuțiilor sociale*
a. *Salariații societăților care și-au întrerupt activitatea în baza în baza deciziilor emise de autoritățile publice*
b. *Salariații societăților care își reduc activitatea ca urmare a efectelor CONVID-19*
VII. *Jurisprudență*
i. *Instanțe naționale*
ii. *Curtea Constituțională*

TITLUL VII. Situația contractelor colective de muncă

TITLUL VIII Situația grevelor

TITLUL IX. Termenele de acțiune în instanță

I. *Prescripțiile și termenele de decădere*
II. *Termenele de judecată*
III. *Termenele de exercitare a căilor de atac*

TITLUL I

Starea de urgență

Starea de urgență pe teritoriul României s-a dispus prin Decretul Președintelui României nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României[3] (în continuare "***Decret***"), aprobat prin Hotărârea Parlamentului României nr. 3 din 19 martie 2020 pentru încuviințarea măsurii adoptate de Președintele României privind instituirea stării de urgență pe întreg teritoriul României[4].

Prin Decretul de instituire a stării de urgență au fost reglementate următoarele domenii:

(i) Domeniul ordine publică
(ii) Domeniul economic
(iii) Domeniul sănătății
(iv) Domeniul muncii și protecției sociale
(v) Domeniul justiție
(vi) Domeniul afaceri externe
(vii) Alte măsuri

În cadrul capitolului dedicat domeniului muncii și protecției sociale se prevăd în esență următoarele direcții de acțiune:

(i) Guvernul poate sprijini angajatorii și angajații afectați de efectele crizei COVID-19, prin derogări de la prevederile legale în vigoare (art. 30).

(ii) măsuri de protecție socială pentru angajați și familiile acestora din sectoarele economice a căror activitate este afectată sau oprită total sau parțial prin decizii ale autorităților publice, pe perioada stării de urgență, care urmează să fie adoptate prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale se stabilesc (art. 31).

[3] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 212 din data de 16 martie 2020.
[4] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 224 din data de 19 martie 2020.

(iii) prestarea muncii de la domiciliu sau în regim de telemuncă (prin act unilateral al angajatorului – derogare de la regula acordului părților – art. 41 din Codul muncii și art. 3 din legea nr. 81/2018) (art. 32);

(iv) suspendarea efectuării controalelor la angajatori de către inspectoratele teritoriale de muncă;

(v) menținerea valabilității contractelor colective de muncă și a acordurilor colective pe perioada stării de urgență;

(vi) interzicerea declarării, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă

(vii) păstrarea stimulentul de inserție în situația pierderii locului de muncă;

(viii) prelungirea valabilității certificatelor de încadrare a copilului într-un grad de handicap și atestatele de asistent maternal

(ix) prelungirea valabilității până la încetarea stării de urgență certificatelor de acreditare a furnizorilor de servicii sociale și licențele serviciilor sociale, provizorii și de funcționare, care expirau în această perioadă.

În cadrul Capitolul dedicat altor măsuri se prevede că pe durata stării de urgență se suspendă cursurile din toate unitățile și instituțiile de învățământ.

Prin Legea nr. 19/2020 a fost reglementată acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.

Titlul II

Munca la domiciliu sau munca în regim de telemuncă

Pentru prevenirea răspândirii COVID-19, prin art. 33 din Decretul nr. 196/2020 s-a dispus introducerea de către angajatori a muncii la domiciliu sau a muncii în regim de telemuncă.

Legislația muncii cunoștea deja aceste două instituții:

- prestarea muncii la domiciliu (art. 108 – 110 din Codul Muncii);
- prestarea muncii în regim de telemuncă (Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă[5])

Spre deosebire de art. 3 din Legea nr. 81/2018 prin Decret de instituire a Stării de Urgență s-a dispus posibilitatea angajatorului de a lua această măsură în mod unilateral, fără să mai fie necesar încheierea unul Act Adițional la contractul individual de muncă:

> **Art. 33**
>
> Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și companiile naționale și societățile la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, societățile cu capital privat introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului.

I. Prestarea muncii la domiciliu

Munca la domiciliu este reglementată de art. 108 – 110 din Codul Muncii. Specificul acestei relații de muncă este locul desfășurării activității, respectiv la domiciliul salariatului.

[5] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 296 din data de 2 aprilie 2018

Salariații care își îndeplinesc la domiciliul lor atribuțiile funcției pe care o dețin își stabilesc singuri programul de lucru, iar angajatorul poate verifica activitatea salariatului in conformitate cu procedura stabilită în acest sens în contractul de muncă.

Contractul individual de muncă al salariatului va conține în mod obligatoriu și următoarele elemente:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului al materiilor prime și materialelor utilizate în activitate, precum și ale produselor finite realizate de acesta.

II. Prestarea muncii în regim de telemuncă

A. Scurte considerații generale

Telemunca este forma de organizare a muncii în care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției în alt loc de muncă decât la sediul angajatorului, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor (art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018).

Forma contractului individual de muncă este cea standard, însă pe lângă elementele cuprinse la art. 17 din Codul muncii, art. 5 alin. (2) din Legea nr. 81/2018 impune în mod obligatoriu următoarele clauze:

- precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;

- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- măsurile pe care ie ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

B. Aplicabilitatea măsurilor potrivit Decretului de instituire a Situației de Urgență

Prin derogare de la Legea nr. 81/2018, pe perioada Situației de Urgență, prestarea muncii în regim de telemuncă se va face doar în baza Deciziei angajatorului.

Astfel, nu este nevoie de încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, cu privire la prestarea muncii de către salariat în regim de telemuncă.

Totuși Decizia trebuie să cuprindă elementele obligatorii prevăzute la art. 5 alin. (2) din Legea nr. 81/2018.

Decizia unilaterală a angajatorului cu privire la desfășurarea activității în regim de telemuncă își va produce efectele doar pe perioada stării de urgență, astfel cum este specificată în Decret și pe perioadele adiționale în cazul în care starea de urgență se va prelungi.

După încetarea stării de urgență, munca la domiciliu sau telemunca vor putea continua doar cu acordul salariatului, astfel că trebuie acordată o atenție deosebită cu privire la întocmirea deciziei de modificare a locului muncii pentru salariații societății.

Totodată, angajatorul trebuie să aibă în vedere modalitatea prin care își va asigura dreptul de a controla activitatea salariatului și modalitatea prin care va ține evidența activităților efectuate de către salariat.

Deși în mod normal aceste clauze sunt inserate în cuprinsul contractului individual de muncă / actului adițional la contractul individual de muncă, considerăm că în situația prevăzută de Decret aceste mențiuni trebuie cuprinse în decizia unilaterală a angajatorului.

TITLUL III

Suspendarea contractului individual de muncă pe perioada carantinei (art. 50 lit. c) – C.M.)

I. Beneficiarii concediului și indemnizației pentru carantină

În conformitate cu dispozițiile art. 9 alin. (2) din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[6], cu modificările și completările ulterioare, în scopul prevenirii îmbolnăvirilor, persoanele asigurate au dreptul la concediu și indemnizație pentru carantină, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

De asemenea, art. 18 lit. b) din O.U.G. nr. 158/2005 prevede că În scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperării capacității de muncă, asigurații pot beneficia de concediu și indemnizație pentru carantină.

II. Condițiile de acordare

Art. 37 alin. (1) din OMS nr. 15/5.05.2018 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[7] prevede că, concediul și indemnizația pentru carantină se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei suspiciuni asupra unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică, în conformitate

Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită în certificatul eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică. Dacă durata perioadei de carantină stabilită de

[6] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 1074 din data de 29 noiembrie 2005
[7] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 31 din data de 12 ianuarie 2018

organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale (art. 37 alin. (2) din OMS 15/2018).

Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant pe baza certificatului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică.

În caz de carantină, certificatele de concediu medical se pot elibera la o dată ulterioară, dar numai pentru luna în curs sau luna anterioară.

Durata concediilor medicale pentru carantină nu se cumulează cu durata concediilor medicale acordate unui asigurat pentru alte afecțiuni.

De asemenea, dacă durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile, nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

III. Cuantumul indemnizației

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină reprezintă 75% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

În cazul certificatelor de concediu medical acordate pentru carantină nu se aplică restricția prevăzută la art. 20 alin (1) din Anexa 1 la Ordinul ministrului sănătății și al președintelui CNAS nr. 15/1.311/2018, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia *„medicii de familie au dreptul de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de cel mult 10 zile calendaristice, pentru un episod de boală, în una sau mai multe etape*”, întrucât carantina semnifică o suspiciune a unei persoane de a fi contaminată cu o boală transmisibilă și nu un diagnostic confirmat medical al acesteia (episod de boală).

IV. Este necesară emiterea unei decizii de suspendarea a contractului individual de muncă pe durata carantinei?

Conform art. 50, lit. c) din Codul muncii, republicat, contractul individual de muncă se suspenda de drept în situația concediului pentru carantină.

Registrul general de evidență a salariaților (ReviSal) se întocmește și se completează în conformitate cu dispozițiile H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților[8] care exceptează de la înregistrare cazurile de suspendare în baza certificatelor medicale (art. 3 alin. (2) lit. o) teza finală), ceea ce implică și exceptarea de al înregistrarea în ReviSal a concediului pentru carantină.

În aceste condiții, în care angajatorul nu are obligația de a înregistra în ReviSal perioada de concediu de carantină, rezultă că nu există o obligația angajatorului de a emite decizie de suspendare a contractului individual de muncă pe durata concediului de carantină.

[8] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 1005 din data de 19 decembrie 2017

TITLUL IV

Suspendarea contractului ca urmare a forței majore (art. 50 lit. f) – Codul muncii)

Art. 50 lit. f) din Codul muncii prevede în mod expres:

Art. 50
Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
(…)
***f)** forță majoră;*
(…)

I. Noțiunea de forță majoră

Fără să intrăm în detalii, cu privire la noțiunea de forță majoră, amintim că art. 1351 alin. (2) din Codul Civil (2) definește forța majoră ca *fiind orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil*.

Se poate observa că starea de urgență, dublat de obligarea prestării muncii în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, precum și suspendarea unor activități economice pe perioada Stării de Urgență, cuprinde elementele constitutive ale forței majore:

a. *este un **eveniment extern** voinței Societății comerciale;*
b. *este **imprevizibil**, în sensul că nu se putea prevedea această situație;*
c. *este **absolut invincibil**, în sensul că încălcarea normelor constituie infracțiunea și se pedepsește conform normelor Codului Penal;*
d. *este **inevitabil**, în sensul că indiferent de deciziile pe care le va adopta, Societatea este obligată să respecte măsurile adoptate pe perioada declarări Stării de Urgență*

II. Constatarea forței majore

CU privire la constatarea existenței sau inexistenței forței majore se ridică trei probleme:

(i) poate angajatorul în mod unilateral să constate forța majoră?

(ii) constituie starea de urgență, caz de forță majoră?

(iii) Forța majoră poate să fie invocată și de acele Societăți care nu au fost afectată în această perioadă?

(i) Cine constată forța majoră

În opinia noastră, angajatorul NU poate să constate în mod unilateral forța majoră, fiind nevoie în acest sens de existența Avizării existenței cazului de forță majoră emisă de Camera de Comerț.

În conformitate cu dispozițiile art. 4 lit. (j) din Legea nr. 335/2007 a Camerelor de Comerț din România:

> *Art. 4*
>
> *Camerele județene au următoarele atribuții principale:*
>
> *(...)*
>
> ***j) avizează existența cazurilor de forță majoră și influența acestora asupra executării obligațiilor comercianților**;*

Textul de lege face vorbire de situația cazurilor de forță majoră și influența acestora asupra executării obligațiilor comercianților, în opinia noastră noțiunea *obligațiile comercianților*, trebuie interpretat *lato sensu* în sensul că vizează și situația imposibilității respectării contractelor individuale de muncă, astfel cum au fost ele încheiate, ca urmare a intervenirii unor elemente obiective.

În măsura în care am considera că angajatorul poate în mod unilateral să declare existența forței majore, atunci trebuie să recunoaștem și salariatului dreptul de a declara în mod unilateral existența forței majore, deoarece la încheierea și derularea contractului individual de muncă părțile sunt egale.

Or, a lăsa la latitudinea salariatului declararea situației de forță majoră, este inadmisibilă, așa cum inadmisibil este lăsarea la latitudinea angajatorului să declare existența forței majore, în condițiile în care există un mecanism stabilit prin lege de constatare a existenței forței majore.

Avizarea existenței cazului de forță majoră se realizează la solicitarea scrisă a companiilor, Camera de Comerț și Industrie a României avizează existența cazului de forță majoră[9].

Solicitarea trebuie să cuprindă prezentarea faptică și detaliată a evenimentului, a consecințelor acestora în relația cu partenerul contractual și argumente juridice că evenimentul invocat reprezintă forță majoră.

Avizul de existență a cazului de forță majoră se emite în baza documentelor doveditoare depuse exclusiv de solicitant.

Dosarul va cuprinde cel puțin:

- ✓ cererea de emitere a avizului, semnată de reprezentantul legal;
- ✓ copie a contractului afectat din evenimentul de forță majoră, cuprinzând clauza de forță majoră;
- ✓ atestări de la organele, autoritățile și instituțiile abilitate, de la caz la caz (altele decât Camera de Comerț și Industrie a României), privind existența și efectele evenimentului invocat, localizarea acestuia, momentul începerii și încetării evenimentului;
- ✓ notificări adresate partenerului contractual în legătură cu apariția evenimentului invocat și efectele sale asupra derulării operațiunilor contractuale.

Documentele se prezintă în original sau în copie certificată de solicitant. Solicitantul își asumă întreaga răspundere, inclusiv penală, pentru veridicitatea datelor și a documentelor prezentate odată cu solicitarea adresată Camerei de Comerț și Industrie a României de avizare a evenimentului de forță majoră.

Cu privire la natura juridică a certificatului privind constatarea existenței cazului de forță majoră Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că acesta și, prin simetrie, actul de retragere a certificatului de forță majoră, nu sunt întocmite de Camera de Comerț și Industrie a României ca subiect de drept public în raporturi juridice de natura celor care presupun exercițiul autorității publice, ci sunt întocmite exclusiv pentru un interes privat, producând efecte juridice asupra executării unui contract comercial, în sensul producerii unui eveniment de forță majoră care împiedică îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor asumate prin contract. Prin urmare, Înalta Curte a statuat că actul dedus judecății este exceptat de la controlul judecătoresc pe calea contenciosului administrativ și a admis excepția de inadmisibilitate a cererii de chemare în judecată[10].

---

[9] https://ccir.ro/servicii/avizarea-existentei-cazului-de-forta-majora/

[10] Decizia nr. 2675/30.05.2012 pronunţată în recurs de Secţia de contencios adminsitrativ şi fiscal a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie

Chiar dacă, în esență, Certificatul privind constatarea existenței cazului de forță majoră, vizează demonstrarea existenței forței majore în relațiile comerciale, apreciem *mutatis mutandis* faptul că și în relațiile de muncă se aplică același principiu al constatării acestei situații de către o autoritate neutră și că angajatorul nu poate să invoce în mod unilateral existența forței majore.

Astfel, în opinia noastră, emiterea Deciziilor de suspendare a contractelor individuale de muncă urmare a forței majore, sunt nule absolut în lipsa certificatului constatator al existenței forței majore de către Camera de Comerț și industrie a României

(ii) Starea de Urgență constituie cauză de forță majoră prin ea însăși?

În opinia noastră, în mod clar declararea Stării de Urgență prin Decret, constituie prin ea însăși cauză de forță majoră cu atât mai mult cu cât în cazul concret al situației actuale s-a dispus prin art. 30 din Decret prestarea muncii de la domiciliu sau în regim de telemuncă, iar prin art. 1 din Hotărârea nr. 11/17.03.2020 a Comitetului Național pentru situații de urgență s-a dispus suspendarea unor activități economice.

De asemenea, prin Ordonanța Militară nr. 1/2020 și Ordonanță Militară nr. 2/2020 au fost suspendare prestarea unor servicii, ceea ce a dus la încetarea prestări activității economice a angajatorului și deci al imposibilitatea respectării obiectului contractului individual de muncă din partea angajatorului: punerea la dispoziția salariatului elementele necesare prestării muncii.

Astfel, având în vedere actele normative menționate mai sus rezultă Starea de Urgență Constituie prin ea însăși forță majoră și că se impune suspendarea contractul individual de muncă în temeiul dispozițiilor art. 50 lit. f) din Codul muncii pentru acela arii economice care sunt direct afectate de masurile dispuse pe perioada Stării de Urgență.

(iii) Forța majoră poate să fie invocată și de acele Societăți care nu au fost afectată în această perioadă?

În ceea ce ne privește apreciem că pentru a putea fi invocată forța majoră, în vederea suspendări contractelor individuale de muncă, opinăm în sensul că există mai multe situații:

a. *Situația societăților vizate în mod expres de O.M. nr. 1/2002 respectiv O.M nr. 2/2020;*

b. *Situații Societăților care sunt afectate de întreaga situație economică;*

c. *Situația societăților are nu sunt afectate de situație economică.*

În ceea ce ne privește apreciem că pentru Societățile de la pct. a) forța majoră se impune de plin drept, în ceea ce privește societățile de la pct. b) acestea trebuie să demonstreze impactul economic pentru a putea dispune suspendarea contractelor individuale de muncă și deci de a justifica forța majoră, iar în ceea ce privește Societățile menționate la pct. c) acestea nu pot invoca forța majoră pentru a dispune suspendarea contractelor individuale de muncă.

III. Suspendarea contractului de muncă prin Decizia angajatorului

Se impune adoptarea unei decizii a Societății prin care să se constate existența intervenirii forței majore?

Art. 50 lit. f) din Codul muncii prevede că, pe perioada forței majore, contractul individual de muncă se suspendă **de drept**, ceea ce presupune faptul că angajatorul trebuie doar să ia cunoștință de existența forței majore și să dispună emiterea deciziei individuale de suspendare.

Cu toate acestea, apreciem că se impune emiterea unei decizi/hotărâri a organului decizional la nivelul Societății (Adunarea General a Acționarilor/Adunarea Generală a Asociaților, Consiliul de Administrație, Administratorul Societății, în funcție de forma de organizare a Societății și de dispozițiile din Actul Constitutiv/Contractul de administrare) prin care să se constate efectele Stării de Urgență și a restricțiilor impuse pe această perioadă asupra afacerii derulate, în situația în care Societatea NU face parte din acele societăți a căror activitate a fost suspendată prin O; nr. 1/2020 respectiv O.M. nr. 2/2020.

În opinia noastră, suspendarea contractelor individual de muncă trebuie să se realizeze doar dacă există implicații directe asupra activității societății, apreciem că nu se poate dispune în mod automat suspendarea unor contracte individuale de muncă, doar pentru a elimina anumiți salariați nedoriți din cadrul companiei, știut fiind ca pe perioada suspendării contractului individual de muncă se suspendă obligațiile contractului și anume salarialul nu prestează activitate, iar angajatorul nu are obligația plății salariului, situație în care, salariatul își va căuta un nou loc de muncă ceea ce va duce, foarte probabil la încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului în situația în care acesta își va găsi un nou loc de muncă.

IV. Emiterea decizie de suspendare

Cu privire la emiterea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă o primă chestiune care trebuie analizată vizează forma deciziei: o decizie colectivă pentru toți salariații al căror contract individual de muncă se suspendă sau o decizie individuală, pentru fiecare contract individual de muncă ce se suspendă.

În opinia noastră, fundamentată pe interpretarea gramaticală a textului de lege, rezultă în mod clar că se impune emiterea unor decizii individuale de suspendarea contractului individual de muncă.

Astfel, art. 50 utilizează în mod clar singularul atunci când face vorbire la suspendarea contractului: *contractul individual de muncă se suspendă de drept.*

Așadar, având în vedere aceste dispoziții se impune emiterea unei decizii de suspendare pentru fiecare salariat în parte, o decizie colectivă fiind, în opinia noastră, nulă absolut.

V. Jurisprudență

1. *Faptul că instanța de fond a reținut forța majoră, aspect cu care recurentul nu este de acord, considerând că nu este o cauză ce nu putea fi prevăzută de o persoană diligentă, nefiind un fenomen de absolută imprevizibilitate, reținem că drumurile înzăpezite nu constituie un caz de forță majoră în sensul art.50 lit. f Codul muncii. În schimb, faptul că contestatorul nu a putut ajunge la C. din cauza condițiilor meteo, a drumurilor înzăpezite și a trenurilor blocate, constituie o imposibilitate obiectivă care justifică lipsa de la serviciu a contestatorului. Acesta a anunțat telefonic unitatea la 13.02.2012 că nu se poate deplasa la locul său de muncă, domiciliul său fiind în Focșani și neavând cu ce să ajungă până la C. din cauza drumurilor blocate. Atitudinea salariatului a fost una corectă, acesta anunțând unitatea despre situația de imposibilitate obiectivă în care se află.*

   Curtea nu reține apărarea intimatului conform căruia, fiind iarnă ar fi trebuit contestatorul să prevadă că va ninge și că nu va mai putea să se deplaseze. Nu se poate cere o astfel de atitudine atât de diligentă salariatului, întrucât ar însemna pe toată perioada iernii acesta să nu mai plece din localitatea în care lucrează niciodată pentru a nu ajunge într-o astfel de situație. (C. Ap. Galați, s. conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 2156 din 15 noiembrie 2012)

2. *Teza prevăzută de art. 50 lit. f din Codul muncii trebuie să o excludem de plano în această situație. După cum am arătat deja mai sus, deși formal reclamanta a invocat acest text de lege, ea nu a indicat un veritabil caz de forță majoră care să o împiedice să continue derularea contractului individual de muncă. În fapt, ea a invocat apariția intempestivă a unei afecțiuni medicale care a împiedicat-o să ajungă la serviciu, iar forța majoră a afirmat-o pentru a susține imposibilitatea în care s-a aflat (imposibilitate datorată afecțiunii medicale respective și conduitei pretins culpabile a pârâtei care a refuzat să îi elibereze o adeverință) de a obține certificatul de concediu medical impus a fi prezentat angajatorului de art. 50 lit. b din Codul muncii. Prin urmare, nu putem discuta despre suspendarea de drept a contractului individual de muncă pe temeiul unui caz de forță majoră, potrivit art. 50 lit. f din Codul muncii, întrucât un asemenea caz nici nu a fost invocat din punct de vedere faptic și nici nu a existat, de altfel. (Trib. Mureș, s. civ., sentința nr. 927 din 22 septembrie 2016)*

TITLUL V

Concediul pentru supraveghere copil

I. Cadrul legislativ

- ✓ **Legea nr. 19/2020** privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ[11] ("***Legea 19/2020***")
- ✓ **O.U.G. 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.
- ✓ **H.G. nr. 217/2020** pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ[12] ("HG 217/2020").

II. Când se acordă zilele libere

Potrivit art. 1 din Legea 19/2020 zilele libere se acordă unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși, ca urmare a unor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

Art. 1 din H.G. 217/2020 prevede că zilele libere acordate în baza Legii 19/2020 sunt zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență decretată, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanțelor școlare.

Astfel, în mod clar legiuitorul exceptează perioada vacanței școlare de Paște programată în perioada 04 aprilie 2020 – 21 aprilie 2020 de la zilele care pot fi acordate ca zile libere în baza Legii 19/2020.

---

[11] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 209 din data de 14 martie 2020

[12] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 230 din data de 21 martie 2020

III. Cui se acordă zilele libere

Potrivit Legii 19/2020, zilele libere se acordă salariaților care îndeplinesc în mod cumulativ următoarele condiții:

a. *au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau au copii cu dizabilități cu vârstă de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ; și*

b. *locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca.*

În categoria persoanelor care pot obține zilele libere sunt incluse:

a. părintele firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b. adoptatorul;

c. persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției;

d. persoana care are în plasament copilul sau în tutelă;

e. persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

f. părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrisă într-o unitate de învățământ;

g. părintele sau reprezentantul legal al copilului cu handicap grav neșcolarizat, care a optat pentru acordarea indemnizației în condițiile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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;

h. părintele sau reprezentantul legal care are în îngrijire, supraveghere și întreținere persoana adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal pentru care s-a optat pentru acordarea indemnizației în condițiile Legii

nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, doar dacă beneficiază de servicii de zi, a căror activitate a fost suspendată ca urmare a situațiilor extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

IV. Excepții de la acordarea zilelor libere

Legea 19/2020 prevede și anumiți salariați care nu pot beneficia de zilele libere. Astfel, nu se vor acorda zile libere în cazul în care salariatul:

a. *este în concediul prevăzut la art. 2 alin. (1) sau art. 11 alin. (2) ori art. 31 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;*
b. *este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;*
c. *se află în concediu de odihnă/concediu fără plată;*
d. *are raporturile de muncă suspendate pentru întreruperea temporară a activității angajatorului în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*

V. Condiții cu privire la celălalt părinte

Prevederile Legii 19/2020 nu se aplică:

a. *în cazul în care raporturile de muncă ale soțului / soției solicitantului sunt suspendate întreruperea temporară a activității angajatorului în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
b. *în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;*
c. *în cazul în care celălalt părinte:*

i. *este în concediul prevăzut la art. 2 alin. (1) sau art. 11 alin. (2) ori art. 31 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;*
ii. *este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;*
iii. *se află în concediu de odihnă/concediu fără plată.*

VI. Numărul zilelor libere de care poate beneficiat un salariat

Art. 4 din Legea 19/2020 prevede că se acordă zilele libere plătite pe toată perioada în care autoritățile competente decid închiderea respectivelor unități de învățământ.

Art. 1 din HG 217/2020 aduce precizarea că zilele libere se stabilesc a fi zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență decretată, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanței școlare – în cazul vacanței programate pentru perioada de Paști perioada 04 aprilie 2020 – 21 aprilie 2020.

VII. Cuantumul indemnizației acordate pe perioada concediului de supraveghere

Pentru fiecare zi liberă în condițiile prezentei hotărâri angajatorul acordă o indemnizație care se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și al cărei cuantum este de 75% din salariul de bază, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

H.G. 217/2020 prevedere procedura și documentația necesară a fi depusă de către angajator pentru decontarea de către stat a sumelor reprezentând indemnizațiile salariaților care au beneficiat de zile libere în baza Legii 19/2020. Potrivit art. 3 din HG 217/2020, angajatorii pot solicita doar decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă încasată efectiv de părinte.

VIII. Documente necesare pentru acordarea indemnizației

Cererea de acordare a zilelor libere va fi însoțită de o certificatul de naștere al copilului / certificatele de naștere ale copiilor și de o declarație pe proprie răspundere a celuilalt părinte din care să rezulte că:

a. *nu a solicitat de la angajatorul său zile libere în baza Legii 19/2020;*

b. *nu este în concediul prevăzut la art. 2 alin. (1) sau art. 11 alin. (2) ori art. 31 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;*

c. *nu este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;*

d. *nu se află în concediu de odihnă;*

e. *nu se află în concediu fără plată.*

IX. Întrebări și răspunsuri

Având în vedere caracterul de noutate pe care îl au actele normative adoptate în perioada acestei situații de urgență, în practică se pot întâlni cereri care trebuie apreciate de la caz la caz cu privință la dreptul salariaților de a solicita aceste zile de concediu în baza legii 19/2020.

În continuare vom analiza câteva dintre cele mai comune situații care pot apărea în cazul salariaților care solicită zile libere în baza Legii 19/2020.

Nr. ctr.	***Întrebare***[13]	***Răspuns***
1.	*Beneficiarii zilelor libere vor fi plătiți cu 75% din salariu brut sau nu mai mult de 75% din salariul mediu brut?*	*Potrivit art. 3 alin. 1 din Legea 19/2020, beneficiarii vor fi plătiți cu 75% din salariul brut potrivit poziție ocupate, însă există o limita maximă de 75% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat. Salariu mediu brut in Romania pentru anul 2020 este 5429 lei, ceea ce înseamnă ca indemnizația maxima va fi de 4071.75 lei (brut).*
2.	*Din indemnizația primită în baza Legii 19/2020 se vor reține toate contribuțiile sau doar impozitul de 16%?*	*Potrivit art. 3 alin. 2 din Legea 19/2020, indemnizația primită în baza Legii 19/2020 este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Astfel, se vor reține toate contribuțiile prevăzute de lege.*

[13] O parte dintre intrebari au fost culese de pe site-ul avocatnet.com

3.	*Cererea de pentru zile libere în baza Legii 19/2020 poate include perioada vacantei de Paste?*	*Potrivit art. 1 din HG 217/2020, zilele libere acordate în baza Legii 19/2020 se stabilesc a fi zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență decretată, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanțelor școlare. Vacanța de primăvară pentru anul școlar 2019-2020 a fost programată în perioada 4 aprilie - 21 aprilie 2020. Nu se pot solicita zile libere în baza Legii 19/2020 pentru zilele lucrătoare din această perioadă.*
4.	*Concediul de supraveghere copil pe perioada suspendării scolii se poate da pe perioade diferite la un singur angajat?*	*Nu există o prevedere expresă care să interzică părinților să alterneze perioadele pentru care solicită zilele libere în baza Legii 19/2020, sub condiția respectării tuturor celorlalte condiții legale pentru acordarea lor la solicitarea fiecăruia dintre părinți. În același timp, acordarea zilelor libere se face la solicitarea salariatului, acesta fiind un drept de care dispune în limitele legii. Dacă salariatul dorește zile libere doar pentru o parte din zilele lucrătoare din perioada stării de urgență și îndeplinește celelalte condiții pentru acordarea lor, considerăm că se pot acorda pe perioade diferite.*
5.	*Angajatorul eliberează adeverințe din care să ateste că salariatul nu a solicitat acest tip de concediu?*	*Actele normative care reglementează acordarea zilelor libere nu menționează acest tip de adeverință. Acordarea zilelor libere se face în baza unei declarații pe proprie răspundere a celuilalt părinte.*
6.	*Dacă celălalt părinte se afla în șomaj tehnic se mai aplica aceasta lege?*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că beneficiile reglementate nu se aplică în cazul persoanelor ale căror raporturi de muncă sunt suspendate pentru întreruperea temporară a activității angajatorului sau în cazul soțului/soției acestora, în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*
7.	*În cazul în care celălalt părinte nu lucrează, pot beneficia de prevederile Legii 19/2020?*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că prevederile legii nu se aplică în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare
8.	*Daca copilul nu are 2 ani împliniți se aplica aceasta lege?*	*Potrivit art. 1 alin. 2 din Legea 19/2020, este necesară îndeplinirea cumulativă a două condiții: copilul să aibă vârsta de până la 12 ani și să fie înscris în cadrul unei unități de învățământ. Astfel, în cazul copilului mai mic de 2 ani care este înscris în cadrul unei unități de învățământ și al cărui părinți nu se află în concediul prevăzut la art. 2 alin. (1) sau art. 11 alin. (2) ori art. 31 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare, se pot aplica prevederile Legii 19/2020 sub condiția îndeplinirii celorlalte condiții prevăzute de lege.*
9.	*Parintii s-au întors la serviciu pana la împlinirea vârstei de 2 ani, si nu sunt înscriși la creșă sau grădinița, beneficiază de aceste libere?*	*Potrivit art. 1 alin. 2 din Legea 19/2020, este necesară îndeplinirea cumulativă a două condiții: copilul să aibă vârsta de până la 12 ani și să fie înscris în cadrul unei unități de învățământ. În cazul în care copilul nu este înscris la creșă sau grădiniță, părinții nu pot beneficia de prevederile Legii 19/2020.*
10.	*Copilul împlinește vârsta de 12 ani in luna aprilie 2020.*	*Zilele libere în baza Legii 19/2020 se vor acorda pentru zilele lucrătoare din perioada stării de urgență până la data împlinirii vârstei de 12 ani a copilului, exceptându-se zile lucrătoare din perioada vacanței școlare din perioada 04 aprilie – 21 aprilie 2020.*
11.	*Celălalt părinte nu lucrează cu contract de munca.*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că prevederile legii nu se aplică în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.*

12.	*Celălalt părinte este in concediu medical.*	*Excepțiile de la acordarea zilelor libere în baza Legii 19/2020 sunt specificate în lege. Concediul medical al celuilalt părinte nu reprezintă un caz de neacordare a zilelor libere.*
13.	*Tatăl este plecat in străinătate. Cine completează declarația pe propria răspundere?*	*Declarația trebuie completată de către celălalt părinte în forma prevăzută în anexa la HG 217/2020. Părintele aflat în străinătate poate transmite declarația prin email sau fax.*
14.	*Soțul este pensionat pe caz de boala si este acasă.*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că prevederile legii nu se aplică în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, nu se pot acorda zilele libere în acest caz.*
15.	*Soțul este administrator la Întreprindere Individuala (dar nu are contract de munca cu toate ca plătește la stat toate taxele).*	*În cazul în care soțul 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, se pot aplica prevederile Legii 19/2020.*
16.	*Soțul lucrează la serviciile de salubritate a orașului Cine sta cu copilul?*	*Art. 2 alin. 4 din Legea 19/2020 prevede anumite categorii de unități pentru care este necesar acordul angajatorului în vederea acordării zilelor libere pentru salariații care solicită acest beneficiu: unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii*

		publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, comerț alimentar, producție și distribuție medicamente și echipamente sanitare, distribuție carburanți, personalul din cadrul unităților farmaceutice. În cazul în care salariații fac parte din acest categorii, este necesar ca angajatorii să găsească soluții alternative precum programe individualizate de lucru, munca în schimburi, munca la domiciliu și telemunca, astfel încât să asigure continuitatea activității.
17.	*Mama singura a unui copil de vârsta școlara. Care este soluția pentru mine si copilul meu?*	*Familiile monoparentale beneficiază de prevederile Legii 19/2020. Acești salariați vor depun cererea de acordare a zilelor libere fără a depune și declarația celuilalt părinte, însă considerăm necesară depunerea documentelor care să certifice situația familiei monoparentale.*
18.	*Mama lucrează la privat, iar tatăl este pensionar. Copilul are 9 ani. Mama poate beneficia de zile libere conform legii 19/2020?*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că prevederile legii nu se aplică în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Nu se pot acorda zilele libere în baza legii 19/2020 în cazul în care celălalt părinte este pensionar.*
20.	*Se poate alterna telemunca cu zilele plătite 75% conform Legii nr. 19/2020.*	*Considerăm că în perioada în care salariatul nu lucrează în regim de telemuncă, poate solicita acordarea de zile libere în baza Legii 19/2020, sub condiția respectării celorlalte condiții prevăzute de lege.*

21.	*Soții persoanele care încasează venituri din dividende pot beneficia de legea 19/2020?*	*Art. 34 din Legea 19/2020 prevede că prevederile legii nu se aplică în cazul în care 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Veniturile din dividende nu sunt incluse în categoria acestor venituri, astfel încât nu se pot acorda zile libere în baza legii 19/2020 în cazul în care celălalt părinte obține venituri din dividende.*

TITLUL VI

Suspendarea contractului individual de muncă pe perioada întreruperi temporare a activității "șomaj tehnic" (art. 52 lit. c) – Codul muncii)

I. Trecere în revistă a reglementarilor privind șomajul tehnic în perioada crizei din 2008

- ✓ **O.U.G. nr. 28/2009** privind reglementarea unor măsuri de protecției social[14] (art. 2);
- ✓ **Ordinul nr. 343/2009** pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 340/2001[15] (art. I);
- ✓ **O.U.G. nr. 46/2009** privind îmbunătățirea procedurilor fiscale și diminuarea evaziunii fiscale[16]
- ✓ **O.U.G. nr. 4/2010** privind reglementarea unor măsuri de protecție socială pentru anul 2010[17];

II. Definiție. Reglementare. Scurte considerente teoretice privind șomajul tehnic[18].

A. Definiție

Termenul de *șomajul tehnic* nu este consacrat ca și terminologie în legislația muncii, fiind utilizată sintagma *întreruperea temporară a activității*.

---

[14] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 186 din data de 25 martie 2009
[15] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 310 din data de 12 mai 2009
[16] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 347 din data de 25 mai 2009
[17] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 93 din data de 10 februarie 2010
[18] Pentru mai multe detalii a se vedea: S. Cristea, C. Furtună, *Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 52 lit. c) din Codul muncii,* C.J. nr. 11/2006, p. 67; Ionel Petrea, *Suspendarea contractului individual de munca în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului,* RRDM nr. 4/2009; Claudia-Ana Costea (Moarcăș), Paula-Angela Boteanu, Ana-Maria Vlăsceanu, *O analiză comparativă între „șomajul tehnic" și munca prin agent de muncă temporară*, RRDM nr. 7/2010; Răducan Oprea, *Șomajul tehnic – unele precizări și considerații*, RRDM nr. 2/2012;

Definiție: În lipsa consacrării legislative, putem defini *șomajul tehnic* ca fiind încetarea contractului individual de muncă, din inițiativa exclusivă a angajatorului, ca urmare a întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare

B. Reglementare

La acest moment *șomajul tehnic* este reglementat de următoarele acte normative:

- ✓ Codul muncii: art. 52 alin. (1) lit. c)[19] și alin. (3); art. 53;
- ✓ O.U.G nr. 30/2020: art. XI

Dispozițiile Codului muncii:

Art. 52 [Suspendarea CIM din inițiativa angajatorului]

(1) *Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:*

(...)

c) *în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;*

(3) *În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.*

Art. 53 [Suspendarea CIM din motive economice]

---

[19] *Cu privire la acest articol Curtea Constituțională s-a pronunțat prin Decizia CCR nr. 383/2011, reținând în esență că, o reducere a activității nu este una pur subiectivă, în sensul că ar depinde în exclusivitate de voinţa angajatorului, deaorece angajatorul va putea suspenda contractul individual de muncă numai dacă există un motiv obiectiv în acest sens, ce nu depinde de voinţa sa exclusivă. Dacă în mod obiectiv angajatorul nu ar mai face faţă economic exigenţelor pieţei şi, deşi şi-ar reduce activitatea, el ar fi obligat în continuare să plătească salariile angajaţilor pentru munca ce nu mai este prestată, s-ar ajunge la situaţia în care dreptul acestuia de proprietate să fie lezat în mod iremediabil.*
Curtea Constituțională a avut în vedere și considerentele Deciziei Curţii Constituţionale nr. 1.276/2010 , în care s-a statuat că, "în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remuneraţii care să facă abstracţie de această situaţie concretă şi obiectivă."

***(1)** Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).*

***(2)** Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.*

III. Motivele suspendării contractului individual de muncă

Având în vedere Decretul de instituire a Stării de Urgență, Hotărârea nr. 11/2020, nu există urmă de îndoială cu privire la existența și temeinicia motivelor de suspendare a contractului individual de muncă.

Cu toate acestea Decizia trebuie să cuprindă în clar motivele care conduc la suspendare inclusiv elemente financiare clare din care să rezulte necesitatea emiterii Deciziei, având în vedere că Decizia este poate să fie contestată în instanță și pentru a se evita

IV. Decizia de suspendare a contractului individual de muncă colectivă sau individuală?

Suspendarea contractelor individuale de muncă se realizează printr-o decizie a organului de conducere al Societății (AGA/CA/Administrator) prin care să se constate dificultățile economice pe care societatea le traversează.

În baza acestei decizi urmează să se emită Decizii individuale cu privire la suspendarea contractului individul de muncă, deoarece din interpretarea gramaticală rezultă că legiuitorul a utilizat la singular sintagma *contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului* ceea ce conduce la ideea nelegalității unei decizi colective de suspendare a contractului individual de muncă.

V. Termenul pe care se poate suspenda contractul individual de muncă

Decizia trebuie să cuprindă în mod obligatoriu și termenul de suspendare, acesta putând coincidă cu data încetarea stării de urgență, sau putând să fie o altă dată menționată însă în mod expres în decizie.

O primă necesitate rezultă din obligativitatea înscrierii suspendării în ReviSal, unde trebuie menționată data de începere și data de încetare a suspendării.

O a doua necesitate rezultă din obligativitatea de a demonstra, în situația contestării deciziei de suspendare de către salariat, că Decizia nu este abuzivă și că este luată în acord cu nevoile actuale ale Societății.

Cu titlul de exemplu apreciem că nu se poate dispune suspendarea pe termen nelimitat și nici nu se poate dispune suspendarea pentru o perioadă de 12 luni sau chiar 24 luni, deoarece în situația în care se va contesta decizia de suspendare se poate invoca abuzul de drept săvârșit de angajator, cu consecința anulării Deciziei și obligării angajatorului la plata unor despăgubiri egale cu salariile majorate și indexate de la momentul suspendării și până la momentul reluării activității în mod efectiv.

Este important de reținut faptul că angajatorul poate oricând să emită, în mod unilateral, Decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă și să recheme, chiar înainte de termenul menționat în Decizia de suspendare.

În această situație salariatul are obligația de a se prezenta la locul de muncă, neprezentarea acestuia la ora și data menționată în Decizia transmisă salariatului (fie prin posta, fie prin email, având în vedere restricțiile instituite ca urmare a epidemiei CONVID-19) , constituie abatere disciplinară și se poate sancționa cu până la desfacerea contractului individual de muncă.

VI. Plata indemnizației de șomaj conform O.U.G. nr. 30/2020

Plata indemnizației pe perioada suspendării contractului individual de muncă ca urmare a întreruperi activității este reglementată de art. 53 din Cocul muncii care prevede că pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

De la această regulă este exclus, în mod firesc situația prevăzută la art. 52 alin. (3) din Codul muncii, și anume situația în care nu se suspendă contractul individual de muncă, ci se reduce programul de muncă în mod unilateral, cu reducerea proporțională a salariului.

Prin O.U.G. 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 [20] s-a statuat faptul că indemnizația pe perioada suspendării contractului individual de muncă, urmare a situație creată de epidemia de gripă CONVID-19, este suportată de către bugetul asigurărilor de șomaj.

În acest sens prin art. XI din OUG nr. 30/2020 s-a statuat:

Art. XI

(1) *Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 2020 nr. 6/2020.*

(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.*

(3) *Pentru angajatorii menționați la alin. (2) lit. b), plata indemnizației prevăzute la alin. (1) se va realiza în baza unei declarații pe propria răspundere din care să reiasă faptul că angajatorul înregistrează o diminuare a încasărilor din luna anterioară depunerii declarației pe propria răspundere, cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie-februarie 2020, și că nu are capacitate financiară pentru a plăti toți salariații.*

(4) *Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.*

[20] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 231 din data de 21 martie 2020

***(5)** În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), 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.*

***(6)** Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (5) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. 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 la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.*

***(7)** Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (5) este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.*

***(8)** Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 2205 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.*

Art. XII

***(1)** În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. XI alin. (1) 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, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, întocmită conform modelelor prevăzute în anexele nr. 1 și 2 la prezenta ordonanță de urgență, însoțită de lista persoanelor care urmează să beneficieze de aceasta indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 3.*

***(2)** Plata sumei prevăzute la art. XI alin. (1) se face în baza cererii semnate și datate de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.*

Art. XIII

***(1)** Documentele prevăzute la art. XII alin. (1) și (2) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.*

***(2)** Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la art. XI alin. (1) se face în cel mult 30 de zile de la depunerea documentelor.*

În temeiul dispozițiilor art. 53 din Codul muncii, toți salariații al căror contract individual de muncă a fost suspendat ca urmare a întreruperii parțiale a activității angajatorului au dreptul la o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Prin O.U.G. nr. 30/2020 s-a statuat că această indemnizație/o parte a indemnizației este suportată din bugetul asigurărilor de șomaj.

De asemenea, O.U.G. nr. 30/2020 a stabilit și cuantumul maxim a indemnizației suportate de către stat pentru persoanele al căror salariu depășește salariul minim brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020, Legea nr. 6/2020, și anume statul subvenționează 75% din salariul mediu brut

pe economie restul fiind suportat de către angajator (până la concurența cuantumului de 75% din salariul avut de salariat).(art. XI alin (1) din Legea nr. 30/2020 coroborat cu art. 53 alin. (2) din Codul muncii)

Categoriile de beneficiari ai indemnizației plătite din bugetul asigurărilor de șomaj:

(i) Salariații societăților care și-au întrerupt activitatea în baza în baza deciziilor emise de autoritățile publice

(ii) Salariații societăților care își reduc activitatea ca urmare a efectelor CONVID-19

A. Salariații societăților care și-au întrerupt activitatea în baza în baza deciziilor emise de autoritățile publice

În acest sens au fost emise două ordonanțe ale autorităților publice competente și anume:

a. *Ordonanță nr. 1/2020 militară privind unele măsuri de primă urgență care privesc aglomerările de persoane și circulația transfrontalieră a unor bunuri*[21] *(în continuare „**O.M. nr. 1/2020**”)*

b. *Ordonanță nr. 2 din 21 martie 2020 militară privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19*[22] *(în continuare „**O.M. nr. 2/2020**”)*

Conform acestor acte normative au fost suspendate următoarele activități:

- activitatea de servire și consum al produselor alimentare și băuturilor alcoolice și nealcoolice, organizată de restaurante, hoteluri, cafenele sau alte localuri publice, în spațiile destinate acestui scop din interiorul sau exteriorul locației (art. 1 alin. (1) din O.M. nr. 1/2020)
- activitățile culturale, științifice, artistice, religioase, sportive, de divertisment sau jocuri de noroc, de tratament balnear și de îngrijire personală, realizate în spații închise. (art. 2 din O.M. nr. 1/2020)
- activitatea în cabinetele de medicină dentară, cu excepția urgențelor (at. 1 alin. (1) și (2) din O.M. nr. 2/2020)
- activitățile de comercializare cu amănuntul a produselor și serviciilor în centrele comerciale[23] în care își desfășoară activitatea mai mulți operatori economici, cu excepția vânzării produselor

---

[21] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 219 din data de 18 martie 2020
[22] Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 232 din data de 21 martie 2020
[23] Prin centru comercial se înţelege "*structura de vânzare cu suprafaţa medie sau mare în care se desfăşoară activităţi de comercializare cu amănuntul de produse, servicii de piaţă şi de alimentaţie publică, ce utilizează o infrastructură*

alimentare, veterinare sau farmaceutice și a serviciilor de curățătorie (at. 2 alin. (1) din O.M. nr. 2/2020).

(i) Certificatul de situații de urgență

Pentru a beneficia de suportarea indemnizației de către bugetul asigurărilor de șomaj este nevoie de obținerea certificatului 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.

La momentul redactării prezentului material modelul Certificatului NU fusese publicat în Monitorul Oficial al României.

Numărul salariaților a căror indemnizație va fi suportată de bugetul asigurărilor de șomaj este în procent de 100% din numărul salariaților al căror contract individul de muncă este suspendat, spre deosebire de situația salariaților societăților comerciale care au fost afectate de CONVID-19, situație în care se suportă doar pentru cel mult 75% dintre angajații care au contracte individuale de muncă active la data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 30/2020.

B. Salariații societăților care își reduc activitatea ca urmare a efectelor CONVID-19

Beneficiază de plata indemnizației și salariații acelor Societăți care își 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.

(i) Condiții necesare pentru ca statul să suporte indemnizația

Pentru a putea beneficia de suportarea de către bugetul asigurărilor de șomaj trebuie îndeplinite următoarele condiții:

---

comună şi utilităţi adecvate", astfel cum este reglementat în anexa la Legea nr. 296/2004 privind Codul consumului, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. (at. 2 alin. (2) din O.M. nr. 2/2020)

- *diminuare a încasărilor din luna anterioară depunerii declarației pe propria răspundere, cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie-februarie 2020;*
- *declarații pe propria răspundere din care să reiasă faptul că angajatorul:*
    - *înregistrează o diminuare a încasărilor;*
    - *nu are capacitate financiară pentru a plăti toți salariații*

În ceea ce privește declarație privind faptul că angajatorul nu are capacitatea financiară pentru a plăti toți salariații se impun câteva precizări:

- ✓ în primul rând, formularea *angajatorul nu are capacitatea financiară pentru a plăti toți salariații* este foarte ambiguă, legislația fiscală necunoscând acest termen.
- ✓ în al doilea rând, conform art. XIV alin. (2) din O.U.G. nr. 30/2020 modelul declarației pe propria răspundere privind lipsa capacității financiare de plată pentru toți salariații urmează să se stabilească prin Ordin comun al ministrului muncii și protecției sociale și al ministrului fondurilor europene[24].

(ii) Procedura obținerii și plății indemnizației pentru șomaj tehnic

Pentru a obține plata indemnizației de *șomaj tehnic* angajatorii trebuie să depună la AJOFM/AMOFM București de la sediul social al Societății următoarele documente:

- ✓ cererea de decontare a contravalorii indemnizației pentru *șomaj tehnic* (anexa nr. 1 la O.U.G nr. 30/2020)
- ✓ lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația pentru *șomaj ethnic* (anexa nr. 3 la O.U.G nr. 30/2020)

Așadar, în situația în care un angajator are mai multe puncte de lucru deschise în țară, cererea va fi depusă doar la AJOFM/AMOFM de la sediul social, nefiind obligatoriu să fie depuse la fiecare AJOFM/AMOFM de la punctele de lucru/sediile secundare/sucursale/filiale ale angajatorului.

Modalitatea de depunere este electronică și anume vor fi transmise pe email, pentru AMOFM București adresa de contact fiind: amofm@buc.anofm.ro.

Deși pe site-ul AMOFM București apar și datele de contact ale AMOFM pentru fiecare sector, apreciem că se impune trimiterea doar la AMOFM București, sediul central și nu pentru fiecare sector în parte.

---

[24] Până la data redactării prezentului material acest model de decalrație nu a fost publicat.

(iii) Cine și în ce cont se face plata indemnizației de șomaj tehnic

O.U.G. nr. 30/2020 nu prevede în concret în contul cui se face plata indemnizației, iar anexa nr. 3 la O.U.G. nr. 30/2020 denumită *Lista care urmează să beneficieze de indemnizația acordată pe perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă* NU prevede menționarea contul salariatului în care urmează să se realizeze plata indemnizației.

Singurul loc în care se menționează obligativitatea completării contului bancar este la datele de identificare ale angajatorului.

Totuși din analiza gramaticală a dispozițiilor art. XII alin. (1) din O.U.G. nr. 30/2020 rezultă că banii sunt virați de la AJOFM/AMOFM în contul angajatorului, urmând ca acesta să rețină contribuțiile sociale și să vireze sumele către salariați.

Astfel, articolul menționat precizează: În vederea acordării sumelor necesare plăţii indemnizaţiei (...) angajatorii depun, (...), o cerere semnată (...) însoţită de lista persoanelor care urmează să beneficieze de aceasta indemnizaţie, (...).

(iv) Perioada pentru care se realizează plata indemnizației

Plata indemnizației se va realiza doar pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, și pentru care este decretată Starea de Urgență prin Decretul nr. 195/2020.

Plata se realizează pentru luna anterioară depuneri documentelor (art. XIII alin. (1) din Legea nr. 30/2020).

Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor se face în cel mult 30 de zile de la depunerea documentelor (art. XI alin. (2) din Legea nr. 30/2020.

(v) Scurte precizări privind elemente de fiscalizare

Indemnizația acordată pe perioada Stării de Urgență este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare (art. XI alin. 4 din Legea nr. 30/2020).

În această situație, 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 (art. XI alin. 5 din Legea nr. 30/2020).

Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (5) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, care prevede: *pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, 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 până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile, Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate.

(vi) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale

Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj (art. XI alin. (7) din Legea nr. 30/2020).

(vii) Plata contribuțiilor sociale

Pentru indemnizația acordată de la bugetul de stat nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 2205 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal care prevede: *contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate* (art. XI alin. (8) din Legea nr. 30/2020).

VII. Jurisprudență

Pentru profesioniștii dreptului apreciem că se impune și o scurtă privire asupra jurisprudenței privind suspendarea contractului individual de muncă urmare a întreruperii sau reducerii temporare a activității.

A. Instanțe naționale

1. Recurentul a fost în concediu de odihna si în concediu medical în cursul lunii octombrie, iar suspendarea contractului de muncă al acestuia, pentru luna octombrie, s-a aplicat numai după data la care acesta s-a întors din concediu, drepturile salariale fiind calculate prin reducerea cu 75% a salariului, doar după data revenirii din concediu.

   Ulterior, recurentul a fost concediat începând cu data de 23.03.2009, prin desfiinţarea locului de muncă, potrivit deciziei nr. 1895/23.03.2009, activităţile sale fiind transferate în totalitate Serviciului Forja.

   Faptul că salariaţii care în urma distribuirii nu au primit loc de muncă, au rămas la dispoziţia societăţii şi au fost salarizaţi cu 75% din salariul de bază pe toată această perioadă este o normă în favoarea acestora, neexistând prevedere generală legală şi criterii aplicabile la selectarea personalului excedentar. *(C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 829R din 15 februarie 2010)*

2. Cât priveşte solicitarea de obligarea a angajatorului la plata unei indemnizaţii de 75% din salariul de bază, s-a dat o corectă interpretare prevederilor art. 53 din Codul muncii , potrivit cu care indemnizaţia se acordă numai pe durata reducerii sau întreruperii temporare a activităţii , iar nu în cazul concedierii salariatului. *(C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 571 din 31 ianuarie 2014)*

3. Reţinem în privinţa acestei soluţii că este întemeiată în fapt şi în drept, având în vedere că, potrivit art. 52 alin. 3 din Codul muncii, în cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

   Pentru a dispune suspendarea contractului individual de muncă o zi pe săptămână, intimata angajatoare a emis decizii individuale pentru fiecare apelant, aflate în copie la dosarul de fond, pe care aceştia nu le-au atacat în termenul prevăzut de lege. Pe cale de consecinţă, nu se poate constata, aşa cum au cerut apelanţii, că măsura de reducere a programului de lucru în temeiul textului citat anterior este una abuzivă, de vreme ce actul emis de aceasta în privinţa fiecărui salariat nu a fost supus controlului instanţei de

judecată. *(C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 2943 din 25 iunie 2018)*

4. Chiar dacă din pontajul zilei de 22.10.2010 situația invocată pare reală, probele nu sunt suficiente pentru a înlătura prezumția de legalitate și veridicitate a procesului verbal contestat. Astfel, societatea petentă a avut anterior salariați în schimbul III și - așa cum susține chiar aceasta în plângere - a luat măsura suspendării pe perioada determinată a contractelor individuale de muncă în condițiile șomajului tehnic". Or, petenta nu a prezentat contractele individuale de muncă cu modificările în acest sens, iar cu privire la faptul că o parte din salariați au plecat în șomaj tehnic trebuiau aplicate prev. OUG nr.4/2010, în sensul că angajatorul avea obligația să înainteze ITM o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că se află în una din situațiile prev. de art.52 alin.1 lit. d din Lg nr.53/2003, la momentul constatării de către aceștia a situațiilor respective, petenta neprezentând însă aceste declarații. *(Jud. Bacău, s. civ., sentința nr. 3910 din 5 mai 2011)*

5. Susținerea contestatoarei în sensul că i se cuvine numărul maxim de salarii întrucât are o vechime neîntreruptă în societate de peste 25 ani, nu poate fi avută în vedere cât timp art. 220 din CCM aplicabil are în vedere vechimea neîntreruptă în muncă ori, contractul de muncă al contestatoarei a fost desfăcut la data de 01.02.1995 încheindu-se un nou contract individual de muncă cu societatea intimată la data de 02.05.1995, perioadă în care contestatoarea a primit ajutor de șomaj și nicidecum nu s-a aflat în șomaj tehnic, nefiind plătită cu 75% din salariu de societate, caz în care s-ar fi putut considera și această perioadă ca vechime în muncă. *(Trib. Prahova, s. civ., sentința nr. 564 din 19 aprilie 2010)*

6. Pe fondul cauzei, instanta reține că, reclamantii din prezenta cauză sunt salariati ai pârâtei cu contracte de munca pe durată nedeterminată și datorită situației economice precare a societății, conducerea unității au fost încheiate doua acorduri, respectiv Nota nr. A 12/519 din data de 29 ianuarie 2013 prin care s-a dispus reducerea temporară a activității salariaților cu o zi în fiecare luna, fiind emise astfel decizii de suspendare a contractelor de munca în acest sens, așa cum prevede art. 52 alin. 3 din CM, în ce privește perioada 1 februarie-30 iunie 2013. De asemenea, instanta reține că _____unității s-a mai încheiat încă un acord în acest sens, prin Nota nr. A 12/232 din data de 10 septembrie 2013, privind perioada 1 octombrie-31 decembrie 2013. Aferent reducerii programului de lucru cu o zi, s-a dispus și reducerea salariului corespunzător acelei perioade nelucrate, așa cum prevede art. 52 alin.3 din CM, la acel moment, fiind valabil CCM pe anii 2012-2014. Deși reclamantii aveau posibilitatea să atace aceasta măsura pe toata durata existentei acestui contract colectiv de munca, în termen de 45 zile, așa cum prevede art. 211 din legea nr. 62/2011, aceștia nu au făcut, astfel ca, măsura luată prin cele două note care reprezintă acordul de voință al părților, au rămas valabile.

   Susținerea reclamanților ca suntem în prezența unui așa zis șomaj tehnic, prin care reclamanții au avut activitatea întreruptă, aceștia beneficiază de indemnizația de 75% din salariul de bază, așa cum este reglementată de art. 53 alin.1 din CM, nu este întemeiată, deoarece reclamantii nu le-a fost întreruptă activitatea o perioadă de timp continuu, pentru a ne găsi în situația textului de lege menționat, ci acestora le-a fost redus programul de lucru cu o zi, aceștia venind la munca în celelalte zile, fiind în situația textului de la art. 52 alin.3 din CM. Ori în această situație, nu se acordă această indemnizație de 75% din salariul de bază, deoarece art. 53 alin.1 din CM, face excepții in cazul de la art. 52 alin.3 din CM, unde reclamanții se găsesc. Solicitarea reclamanților în acest sens este neîntemeiata în acest sens. *(Trib. București, s. a VIII-a civ. conflicte de muncă și asigurări sociale, sentința nr. 10505 din 21 noiembrie 2016)*

7. În mod corect a reținut instanța de fond că din examinarea dispozițiilor art. 52 Codul muncii -care reglementează suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului- nu rezultă

obligativitatea emiterii unei decizii care să îndeplinească aceleași condiții de formă ca și deciziile de sancționare disciplinară.

De altfel, din însăși conținutul deciziei atacate rezultă temeiul emiterii acesteia, sintagma „șomaj tehnic" indicând o suspendare a contractului de muncă pentru motive economice, tehnologice…, conform art. 52 lit. d din Codul muncii.

Temeinicia măsurii rezultă din probatoriul administrat în cauză, și anume Hotărârea Consiliului de Administrație al societății din 3 decembrie 2009 (fila 15 dosar de fond), prin care a fost abilitată conducerea executivă, ca în funcție de situația concretă să trimită în șomaj tehnic un număr de 15 persoane, hotărâre care la rândul ei este justificată de situația financiară precară a societății ce rezultă din balanța de verificare contabilă depusă în copie la dosar (fila 16 dosar de fond).

De altfel, dificultățile de natură economico-financiară au determinat-o pe reclamantă să procedeze la disponibilizarea unor angajați, cu atât mai mult cu cât pe posturile de conducător auto erau angajate mai multe persoane decât numărul de mașini, reclamantul-contestator -în lipsa unei mașini- refuzând să îndeplinească alte activități, fapt ce rezultă din declarația martorului H.I.. *(C. Ap. Oradea, s. civ. mixtă, completul II recurs, dec. nr. 764 din 23 martie 2011)*

8. Reclamanta a solicitat și plata indemnizației de șomaj tehnic pentru perioada noiembrie 2010 – ianuarie 2011. Într-adevăr, în acest interval de timp, contractul individual de muncă al reclamantei a fost suspendat în conformitate cu dispozițiile art. 52 alin. 1 lit. d) din Codul muncii, reclamanta aflându-se în toată această perioadă în ceea ce, în limbaj curent este denumit șomaj tehnic.

   Potrivit art. 53 alin. 1 din același cod se prevede că pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. *(Trib. Tulcea, s. civ. contencios administrativ și fiscal, completul II recurs, sentința nr. 1959 din 25 aprilie 2012)*

9. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea principalelor efecte ale acestuia, respectiv prestarea muncii de către salariat și remunerarea muncii de către angajator. Prin urmare, pe perioada suspendării, reclamanta nu mai era ținută de obligația de a presta muncă în beneficiul angajatorului, aceasta având dreptul doar la o indemnizație în cuantum de 75% din salariul de încadrare.

   Potrivit dispozițiilor art.53 din Codul Muncii, „**(1)** Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) .

   (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) , salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.„

   Prin urmare, **potrivit textului de lege, salariații implicați în activitatea întreruptă care nu mai desfășoară activitate, cum a fost și cazul reclamantei, au obligația de a rămâne la dispoziția angajatorului**. Obligația de a rămâne la dispoziția angajatorului nu presupune prezența personală a salariatului la locul de muncă, dar nici nu o exclude, în orice caz salariatul trebuie să fie oricând apt să presteze activitatea, potrivit fișei postului, atunci când angajatorul ar putea decide să reînceapă activitatea, înaintea expirării perioadei de șomaj tehnic.*(Trib. București, s. a VIII-a civ. conflicte de muncă și asigurări sociale, sentința nr. 994 din 20 februarie 2019)*

10. Potrivit înscrisurilor de la dosar, contestatorul a lucrat în condiţii speciale întreaga lună, cu excepţia unei zile în care a fost în şomaj tehnic, deci potrivit Codului Muncii, la dispoziţia angajatorului său.

    Interpretarea corectă a prevederilor legale invocate de C. de P. S. impune concluzia că angajatul a lucrat întreaga lună în condiţii speciale, faptul că o zi a fost în şomaj tehnic, deci nu a lucrat, nu îi este imputabil.

    Nu se poate considera ca prestată în condiţii speciale munca desfăşurată în condiţii normale, or o singură zi în care contestatorul nu a lucrat, fiind în şomaj tehnic, nu echivalează cu prestarea activităţii în alte condiţii. *(C. Ap. Alba Iulia, s. I civ., dec. 870 din 1 iunie 2016)*

11. Instanţa reţine că **necomunicarea Deciziei** nr.7/2012, de către pârât sindicatului, conform Legiinr.62/2011 şi Contractului Colectiv de Muncă **nu constituie o cauză de nulitate a deciziilor de suspendare a contractelor de muncă.**

    De altfel, în cauză este vorba de o suspendare a contractului de muncă potrivit art.52 alin.1 lit. d din codul muncii din iniţiativa angajatorului, ca urmare a reducerii temporare a activităţii pe motive economice şi tehnologice, pentru perioade ce depăşesc 30 de zile.

    Or, necomunicarea Deciziei nr.7/2012, de către pârât sindicatului, nu constituie o cauză de nulitate a deciziilor de suspendare a contractelor de muncă, astfel că nu se poate reţine susţinerea contestatorilor în ceea ce priveşte acest motiv de nulitate.

    În ceea ce priveşte, susţinerea nerespectării de către angajator a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate 2011-2012- art.6.20 alin.5 coroborat cu art.1.8 şi art.37 din codul muncii, se reţine că **nici unul din aceste texte nu cuprind clauze care să conducă la nulitatea deciziilor de suspendare.**

    Se reţine că anterior au avut loc întâlniri şi discuţii între sindicat şi pârâtă, dar nu s-a ajuns la un consens clar exprimat, iar în ceea ce priveşte acordul sindicatului, lipsa acestuia nu poate determina nulitatea deciziilor.

    Astfel, potrivit procesului verbal nr.2574/02.04.2012 sindicatele nu au avut obiecţii asupra listei cu salariaţii care vor pleca în şomaj tehnic, deoarece fără excepţie prin rotaţie sunt înscrişi toţi salariaţii.

    În aceste condiţii, la nivelul Consiliului de Administraţie al XXX s-a decis aplicarea măsurii de suspendare a contractelor individuale de muncă, cu respectarea dispoziţiilor art.53 din Codul muncii, ca urmare a întreruperii activităţii de producere a energiei termice la punctul de lucru aflat pe amplasamentul XXX a reducerii activităţii în sezonul cald.

    Mai mult, potrivit Deciziei nr.VI/2011 Î.C.C.J. a soluţionat recursul în interesul legii statuând că dispoziţiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii nu se aplică în situaţia în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii. *(Trib. Brăila, s. a I-a civ., sentinţa nr. 780 din 16 octombrie 2014)*

12. Este justă susţinerea contestatorului în sensul că acesta este singurul salariat afectat de măsura suspendării raporturilor de muncă în cadrul Secţiei Electroliză cu membrană , însă au fost respectate criteriile art.27 şi 28 din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul ___ de situaţia economică şi tehnologică a angajatorului şi s-a apreciat corect că activitatea secţiei poate funcţiona în perioada 8-31 august 2011 , fără participarea efectivă a acestuia însă cu compensarea salariului cuvenit, într-un procent de 80%.

    Mai mult, tribunalul reţine că măsura dispusă de angajator este în concordanţă nu numai cu prevederile art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii modificat prin Legea nr. 49/2010, dar se armonizează şi cu dispoziţiile Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992, care la art. 10 alin. 2 lit. b stabileşte că „orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecţia convenţiei, în condiţii prestabilite, la următoarele eventualităţi: suspendarea sau reducerea câştigului, datorată unei suspendări temporare a

lucrului, fără încetarea raporturilor de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare".

Faţă de aceste considerente, tribunalul reţine că măsura suspendării raporturilor de muncă, din iniţiativa angajatorului, întemeiată pe dispoziţiile art. 52 alin. 1 pct. c şi 53 Codul muncii republicat este legală astfel încât, în temeiul prevederilor art. 266 Codul muncii, se va respinge contestaţia, ca fiind neîntemeiată. *(Trib. Vâlcea, s. civ., sentinţa nr. 41 din 16 ianuarie 2012)*

13. Angajatorul a menţionat incidenţa OUG nr. 28/2009 şi OUG nr. 4/2010 referitor la indemnizaţia de şomaj tehnic, însă aceste acte normative nu privesc indemnizaţiile prevăzute de OUG nr. 148/2005, ci scutirea de la plata contribuţiilor de asigurări sociale .

    Instanţa mai constată că raportat la prevederile art. 1 al. 1, al. 2 lit. k din OUG nr. 148/2005 şi art. 4 al. 7 lit. n din HG nr. 1025/2006 pârâta avea obligaţia de a stabili reclamantei indemnizaţia pentru creşterea copilului nu doar în baza veniturilor profesionale, ci luând în calcul şi indemnizaţia de şomaj tehnic acordată în cele 12 luni anterioare naşterii copilului, obligaţie neîndeplinită , fapt ce a determinat emiterea unui act administrativ nelegal în privinţa cuantumului sumei reprezentând indemnizaţia pentru creşterea copilului, cu efect vătămător asupra drepturilor recunoscute reclamantei, fiind aşadar întemeiată prezenta acţiune. *(Trib. Iaşi, s. a II-a civ. contencios administrativ şi fiscal, sentinţa nr. 146 din 24 ianuarie 2014)*

14. Curtea constată că s-a făcut dovada desfiinţării efective a locului de muncă al recurentei, atâta timp cât în organigrama ce constituie anexă la Hotărârea Adunării Generale a Asociaţilor nr. 14/28.09.2010 nu mai se regăseşte postul de reprezentant comercial deţinut de recurentă.

    Desfiinţarea a fost determinată de condiţiile economice probate atât prin Decizia nr. 61/05.10.2010 al Preşedintelui intimatei, cât şi prin situaţia indicatorilor financiari pentru anii 2007-2010, bilanţul la data de 31.12.2007, 31.12.2008,31.12.2009 şi 31.12.2010. De altfel, potrivit adresei nr. xxxxx/13.06.2009 înregistrată la ITM , ca urmare a scăderii drastice a numărului de comenzi, de contracte, societatea găsindu-se în dificultate economică, pentru a nu __plată şi pentru a adapta activitatea companiei la condiţiile economice dificile, s-a luat decizia ca în perioada 15.06.xxxxxxxxxxxxx09 să fie trimişi în şomaj tehnic 30% din efectivul de salariaţi. În mod similar, conform adresei nr. xxxxx/01.03.2010 înregistrată la ITM în perioada 01.02.xxxxxxxxxxxxx10 au fost trimişi în şomaj tehnic 30% din efectivul de salariaţi, respectiv conform adresei nr. xxxxx/14.04.2010 înregistrată la ITM în perioada 15.04.xxxxxxxxxxxxx10 au fost trimişi în şomaj tehnic 30% din efectivul de salariaţi. Astfel, se desprinde concluzia că desfiinţarea postului a fost reală fiind determinată de situaţia economică a societăţii.

    S-a dovedit de către intimată dificultăţile economice cu care s-a confruntat anterior luării măsurii desfiinţării a 4 posturi, măsură care a fost precedată de 3 perioade în care un procent din salariaţi a fost în şomaj tehnic. De altfel, pe lângă măsura desfiinţării a 4 posturi, s-a procedat şi la reducerea cu 30% a salariilor ce depăşeau 3.000 lei net dublate de alte măsuri de restrângere a cheltuielilor.

    Nu poate fi primită critica recurentei relativă la invocarea art. 76 pct. 2 lit. c conform căruia „măsura luată urmează să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii…", deoarece concedierea recurentei este una individuală, iar nu una colectivă. *(C. Ap. Bucureşti, s. a VII-a civ. şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 3279 din 8 mai 2012)*

15. Plata salariului aferent perioadei de şomaj tehnic de 75% s-a plătit salariaţilor în temeiul art. 53 Codul muncii şi a prevederilor contractuale menţionate mai sus, această plată fiind datorată indiferent de faptul că respectivilor salariaţi li s-au stabilit ori nu atribuţii suplimentare care să le ocupe timpul de muncă, aceştia fiind oricum la dispoziţia societăţii. Plata acestor salarii nu poate constitui o „pagubă" în sensul art.

254 Codul muncii, ci constituie o obligaţie legală a societăţii, astfel încât nu poate fi pusă în sarcina apelantei. *(C. Ap. Braşov, s. civ., dec. nr. 450 din 30 martie 2015)*

16. Referitor la susţinerea contestatorului că preavizul i-a fost comunicat în perioada în care se afla în şomaj tehnic aceasta nu poate fi reţinută de instanţă întrucât preavizul a fost comunicat la data de 01.03.2010 având o durată de 20 de zile lucrătoare până la data de 29.03.2010 când a fost emisă decizia de concediere.

    Mai mult, perioada de preaviz a fost suspendată pe durata concediului de odihnă de care a beneficiat contestatorul de la 08.02.2010 până la 29.02.2010. Pentru considerentele expuse mai sus instanţa va respinge ca nefondată contestaţia şi în consecinţă cererea de acordare a daunelor morale, neexistând culpa societăţii în luarea măsurii de concediere. *(Trib. Gorj, s. conflicte de munca şi asigurări sociale, sentinţa nr. 2637 din 5 iulie 2010)*

17. Cu toate acestea, art. 48 din Codul Muncii prevede că angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de formă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca o măsură de protecţie a salariatului.

    În prezenta cauză, instanţa reţine faptul că în cazul contestatoarei nu sunt incidente disp. art. 48 din Codul Muncii, ci aceasta se află în situaţia unei modificări unilaterale a contractului individual de muncă, privitoare la locul muncii, a salariului, a concediului de odihnă suplimentar, şi a funcţiei, cu încălcarea disp. art. 17, art. 19 şi art. 41 al.1 din Codul Muncii – astfel cum rezultă din Actul adiţional la contractul individual de muncă al contestatoarei nr. 7C11/5a/1733/2009 (fila 29 la dosar).

    Astfel, modificarea contractului individual de muncă al contestatoarei s-a făcut fără acordul contestatoarei (art. 41 al.1), fără îndeplinirea obligaţiei de informare (art. 17), printr-o decizie emisă într-o zi nelucrătoare, respectiv sâmbătă 25.07.2009 şi comunicată în data de 27.08.2009. *(Trib. Galaţi, s. civ., sentinţa nr. 1828 din 19 noiembrie 2009)*

18. Reclamanta D. s-a adresat Consiliului Naţional pentru combaterea discriminării, care prin Hotărârea nr. 302/10.11.2010 a aplicat angajatorului sancţiunea de avertisment pentru constatarea faptei de discriminare săvârşită prin trimiterea în şomaj tehnic a petentei D..

    Prin sentinţa civilă nr.197 din 24.03.2011 a Curţii de Apel Cluj – secţia de contencios administrativ şi fiscal a fost respinsă acţiunea formulată de ____ ca obiect anularea Hotărârii CNCD, arătându-se în esenţă că doamnei D. i-a fost aplicat un tratament diferit faţă de ceilalţi angajaţi din societate, tratament ce a rezultat din deciziile diferite luate la un interval scurt de timp de către angajator prin suspendarea activităţii şi retribuirea sa cu un procent de 75% comparativ cu restul colegilor săi care au beneficiat de o retribuţie de 100% şi bonuri de masă. Totodată, s-a arătat că prin acest tratament diferenţiat aplicat de către angajator, doamna D. a fost supusă, pe de o parte, la un tratament ostil, iar pe de altă parte i-au fost diminuate veniturile salariale prin suspendarea activităţii şi modificarea contractului de muncă din cauza stării de graviditate.

    Prin decizia civilă nr. 1578/22.03.2012 pronunţată în dosar nr. XXXXXXXXXX, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a respins recursul declarat de angajatorul X, arătându-se în esenţă că reclamanta (pârâta din prezenta cauză) nu a putut să dovedească, deşi a invocat criza economică, de ce reclamantei i s-a acordat 75% din salariu şi nicio facilitate, iar altor 53 de salariaţi aflaţi în aceeaşi situaţie au fost plătiţi cu salariu de 100%, tichete de masă şi facilităţi. *(C. Ap. Timişoara, s. litigii de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 2747 din 12 decembrie 2012)*

19. Raportat la dispoziţiile legale în materie, respectiv la dispoziţiile art.53 alin.1, se arată că „Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art.52 alin.(3)", aceasta dispoziţie coroborată cu Decizia nr.7/29.04.2011, duce la concluzia că angajatorul era obligat să-si respecte obligaţiile asumate prin acte adiţionale si deciziile date, ceea ce nu s-a întâmplat, nerespectând nicio obligaţie asumată, inclusiv bonusul prevăzut pe anul 2010.

    Conform prevederilor art.40 alin.2 lit. c din C. muncii, „angajatorului îi revine obligaţia de a acorda salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă", iar potrivit prevederilor art.159 alin.2 C. muncii „pentru munca prestata în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani".

    Art. 166 alin 1 C .muncii, prevede că, „salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, contractul colectiv de munca aplicabil sau în regulamentul intern, după caz".

    Art.161 alin.4 din C. muncii, prevede că, „...întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului. *(Trib. Timiş, s. I-a civ., sentinţa nr. 195 din 23 ianuarie 2012)*

20. Din punct de vedere legislativ angajatorul trebuia sa recurgă la procedura întreruperii temporare a activităţii, sau aşa numitul şomaj tehnic, cu plata unei indemnizaţii de 75% din salariul de bază, că fapta angajatorului constituie contravenţie şi că în practică se întocmeşte o decizie de suspendare a contractului individual de munca pentru ca angajatul să cunoască în timp util care va fi comportamentul sau pe viitor în cadrul raportului de muncă.

    (…) Instanta reţine că susţinerile reclamantei din acţiune nu sunt întemeiate, că potrivit dispoziţiilor art. 53 alin.1 din Codul Muncii pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute de art. 52 alin.3, că potrivit dispoziţiilor alin.2 al aceluiaşi articol, pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare prevăzută la alin.1 salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, că nerespectarea acestor dispoziţii se sancţionează, potrivit art. 260 alin.1 lit. k din cod cu amendă de la 1500 lei la 5000 lei , că din actele depuse la dosar şi din susţinerile proprii ale reclamantei din acţiune rezultă fără dubiu că fapta prevăzută de dispoziţiile art. 53 alin.1 din Codul Muncii a fost săvârşită, că susţinerile reclamantei în sensul dispoziţiile art. 53 al.1 nu sunt aplicabile în speţă nu pot fi reţinute deoarece aceste dispoziţii nu disting dacă întreruperea temporară se referă la unul sau mai mulţi angajaţi şi că, cum societatea nu a făcut dovada că au fost dispuse măsurile prev. de art.52 alin.3 din Codul Muncii şi că s-a achitat angajaţilor săi acea indemnizaţie de 75% pe perioada cât sondele nu au funcţionat, în mod legal s-a dispus măsura de la punctul 2 din procesul verbal contestat.

    Pe de altă parte instanţa reţine că reclamanta a mai fost sancţionată şi anterior pentru aceeaşi faptă , de mai multe ori, că soluţiile instanţelor au fost în sensul că pentru situaţiile în care angajaţii reclamantei nu au de lucru la sondă , acestora trebuie să li se achite indemnizaţia de 75% din salariul de bază şi că în mod corect inspectorii de muncă au stabilit că reclamanta a încălcat dispoziţiile art. 53 al 1 codul muncii si , în consecinţă, în mod corect s-a dispus măsura de la punctul nr 2 , adică obligarea reclamantei la achitarea către salariatul Tapu C. şi către toţi salariaţii aflaţi în aceeaşi situaţie a unei indemnizaţii de 75% din salariul de bază. Faptul că societatea se află în stare de insolvenţă de la data de 19 iunie 2015, nu constituie un motiv pentru nevalorificarea creanţei pentru perioada august 2014 iunie 2015, întrucât existenţa acestei creanţe a fost constatată doar în urma controlului efectuat în martie 2017 concomitent cu constatarea încălcării de către societate a prevederilor legale referitoare la situaţia salariaţilor aflaţi la

dispoziţia unităţii pe perioada reducerii de activitate. *(Trib. Sibiu, s. a II-a civ. contencios administrativ şi fiscal, sentinţa nr. 228 din 20 martie 2018)*

21. În ceea ce priveşte susţinerea apărătorului reclamanţilor în sensul că, pe perioada ianuarie - august 2010, pârâta trebuia să le plătească sporul de vechime întrucât aceştia nu se aflau în şomaj tehnic, nu poate fi primită având în vedere pe de o parte că din Decizia nr.1/04.01.2010 aflată la dosarul cauzei rezultă că s-a dispus măsura întreruperii temporare a activităţii începând cu data de 01.01.2010, iar pe de altă parte faptul că în şedinţa publică din 24.05.2011, preşedintele Sindicatului L. L. – B. V. a arătat că pe toată perioada cât au fost în întrerupere de activitate, reclamanţii s-au aflat la dispoziţia unităţii la domiciliu şi au fost plătiţi cu 75% din salariul de bază. Şi pârâta X adresa nr. 669/13.04.2011 a arătat că în perioada **suspendării contractelor individuale de muncă prin Decizia nr.1/04.01.2010** salariaţii s-au aflat la domiciliile lor, la dispoziţia unităţii.

    Prin urmare, este neîntemeiată susţinerea apărătorului reclamanţilor potrivit căreia pârâta nu a făcut dovada că s-a aflat în întrerupere temporară de activitate atât timp cât reclamanţii recunosc că au fost la domiciliu, dar la dispoziţia unităţii.

    De asemenea, susţinerea apărătorului reclamanţilor că pârâta nu a făcut dovada că şi-a îndeplinit obligaţia prevăzută de art.2 din OUG 4/2010 este neîntemeiată având în vedere că această ordonanţă îşi produce efectele începând din luna februarie 2010, iar pârâta a dispus măsura întreruperii de activitate prin Decizia nr.1/04.01.2010, astfel că în cauză nu sunt aplicabile prevederile OUG nr.4/2010.

    Totodată, nu poate fi primită susţinerea apărătorului reclamanţilor că au fost încălcate prevederile art.41 Codul muncii, întrucât, în speţă, nu a avut loc o modificare unilaterală a contractului individual de muncă, societatea dispunând doar întreruperea temporară a activităţii conform art.52 alin.1 lit. d Codul muncii şi făcând aplicarea dispoziţiilor art.53 alin.1 Codul muncii. *(Trib. Mehedinţi, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, sentinţa nr. 1290 din 7 iunie 2011)*

22. În ceea ce priveşte susţinerile recurentului privind preluarea unora din atribuţiile sale de către salariaţi din alte compartimente, Curtea apreciază că prima instanţă a reţinut în mod corect aplicabilitatea dispoziţiilor art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii care conferă angajatorului dreptul de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii. Faptul că unitatea dispune suspendarea contractelor individuale de muncă pentru unii din angajaţii săi, din motive economice în acest caz, pentru reducerea cheltuielilor cu personalul, nu înseamnă că nu poate să-şi reorganizeze activitatea în această perioadă şi să dispună ca unele din atribuţiile salariaţilor cărora li s-au suspendat contractele individuale de muncă să fie preluate de alţi angajaţi aflaţi în activitate, dacă este necesar pentru desfăşurarea activităţii unităţii, care a fost redusă iar nu întreruptă în totalitate. Acest fapt nu determină nevalabilitatea deciziilor de suspendare a contratelor individuale de muncă.

    În mod corect prima instanţă a reţinut aplicabilitatea în cauză a dispoziţiilor OUG nr. 4/2010 privind reglementarea unor măsuri de protecţie socială pentru anul 2010. Acest act normativ se aplică în situaţiile pe care le reglementează pentru toţi angajatorii şi salariaţii, indiferent dacă angajatorul a indicat acest act normativ în deciziile de suspendare a contractelor individuale de muncă. El nu constituie un temei juridic al suspendării, astfel cum a susţinut recurentul (temeiul juridic care permite angajatorului să dispună în mod unilateral suspendarea contractului individual de muncă este art. 52 din Codul muncii şi art. 4.97 din CCM la nivel de unitate, în cazul concret), obiectul său de reglementare fiind instituirea unor măsuri de protecţie socială pentru salariaţii cărora li s-au suspendat contractele individuale de muncă în temeiul art. 52 alin. 1 lit. d din Codul muncii în anul 2010, între care se află şi recurentul. Pentru aplicarea acestui act normativ cu putere de lege nu era necesară modificarea CCM la nivel de unitate, neavând nici o influenţă asupra acestuia, prevederile lor nu vin în contradicţie. *(C. Ap. Suceava, s. conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 1751 din 11 iulie 2011)*

23. Normele instituite pentru suspendarea contractului individual de muncă nu impun anumite condiții de formă pentru decizia de suspendare, a căror nerespectare să atragă nulitatea absolută. În cazul emiterii unei decizii de suspendare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, nu pot fi aplicate dispozițiile legale care reglementează o altă instituție de dreptul muncii (răspunderea disciplinară). (*C. Ap. Pitești, s. civ., conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, dec. nr. 671/2008, www.costelgilca.ro*)

24. Executarea contractului individual de muncă, reprezintă un proces ce se desfășoară în timp. În acest interval de timp, pot interveni anumite împrejurări prevăzute chiar de lege, care să împiedice temporar înfăptuirea obiectivului și efectelor contractului, chiar a obligațiilor reciproce ale părților, precum suspendarea acestuia. (*C. Ap. Galați, s. privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 568/2008*)

25. Măsura suspendării contractului individual de muncă al unui angajat reprezintă o măsură de management intern al societății, însă ea trebuie să se circumscrie cerințelor impuse de art. 52 din Codul muncii, deoarece în caz contrar ar fi posibilă exercitarea abuzivă a drepturilor angajatorului cu privire la derularea raportului de muncă al salariatului.

    Pentru a fi incident cazul de suspendare a contractului individual de muncă reglementat de art. 52 alin. (1) lit. c)din Codul muncii, angajatorul trebuie să-și reducă sau întrerupă activitatea temporar, datorită dificultăților economice, unor motive tehnologice sau structurale, ca, de exemplu, înlocuirea utilajelor, modernizarea sau repararea lor, reorganizarea unor subunități (secții, ateliere, etc.) sau chiar a formațiilor de lucru, ori unor motive similare. Prin folosirea sintagmei „motive similare", legiuitorul a lăsat posibilitatea angajatorului să identifice și alte situații în care își întrerupe sau reduce temporar activitatea pentru motive obiective, întrerupere sau reducere care impune suspendarea contractelor de muncă ale salariaților pe o anumită perioadă, respectiv cât timp durează situația respectivă.

    O situație de întrerupere sau reducere temporară a activității presupune, cel puțin, ca activitatea desfășurată de salariații unei structuri sau a unui departament, să nu se mai desfășoare pentru o anumită perioadă, cu perspectiva reluării activității, după depășirea situației care a reprezentat cauza întreruperii. Ea nu vizează întreruperea sau reducerea temporară a activității doar pentru un salariat.

    Imposibilitatea obiectivă a angajatorului de a asigura unui salariat realizarea sarcinilor de serviciu, fără a exista o întrerupere sau reducere temporară a activității, nu se încadrează în ipotezele reglementate de art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ci poate justifica desființarea postului ocupat de către acel angajat, cu consecința concedierii acestuia în temeiul art. 65 alin. (1) din Codul muncii. (*C. Ap. Timișoara, s. litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1292 din 9 mai 2012*.)

26. Măsura suspendării contractului individual de muncă în baza art. 52 lit. c) Codul muncii nefiind o sancțiune disciplinară, nu sunt incidente dispozițiile art. 251 Codul muncii [devenit art. 234 după republicare] și astfel nici unitatea, nici instanța nu erau ținute de efectuarea cercetării prealabile, ascultarea salariatului și motivarea înlăturării apărărilor sale. (*C. Ap. Galați, s. privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 497/2008, www.costelgilca.ro)*

27. Pentru a interveni acest caz de suspendare, angajatorul trebuie să-și întrerupă temporar activitatea (nu definitiv), această întrerupere fiind generată în special de dificultățile economice, dar și datorită unor motive tehnologice și structurale. Măsura întreruperii nu trebuie să vizeze în mod necesar activitatea întregului angajator, ea putând să afecteze și o secție, o formațiune de lucru, un sector de activitate, etc., întrucât în intenția legiuitorului nu a fost să prevadă acest motiv de întrerupere a activității ca o modalitate de încetare a întregii activități a angajatorului. În urma analizei și interpretării literale și gramaticale a cuprinsului deciziei nr. 11 din 30 ianuarie 2008 rezultă că măsura suspendării nu s-a luat prin această decizie, ci s-a delegat competența către Departamentul Resurse Umane, departament ce a înțeles să-i dea transpunere practică prin notificare individuală adresată fiecărui salariat vizat. Modalitatea de suspendare a contractului individual de muncă este conformă cu legea întrucât pornind de la natura *intuitu personae* a contractului de muncă, orice măsură dispusă de angajator cu privire la executarea contractului de muncă, inclusiv măsura suspendării raporturilor de muncă

trebuie să îmbrace un caracter personal. Este astfel firesc ca în lipsa prestării muncii salariatului nu i se cuvin tichetele de masă întrucât acordarea acestora este condiționată în totalitate de prezența la lucru în unitate (*C. Ap. Constanța, s. civ., pentru cauze cu minori și de familie precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 765/2008, www.costelgilca.ro*)

28. Pentru a interveni acest caz de suspendare, angajatorul trebuie să-și întrerupă temporar activitatea (nu definitiv), această întrerupere fiind generată în special de dificultățile economice, dar și datorită unor motive tehnologice și structurale. Măsura întreruperii nu trebuie să vizeze în mod necesar activitatea întregului angajator, ea putând să afecteze și o secție, o formațiune de lucru, un sector de activitate, etc., întrucât în intenția legiuitorului nu a fost să prevadă acest motiv de întrerupere a activității ca o modalitate de încetare a întregii activități a angajatorului. (*C. Ap. Constanța, s. civ., pentru cauze cu minori și de familie precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 765/2008, www.costelgilca.ro*)

B. Curtea Constituțională

1. În ceea ce privește dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, Curtea constată că acestea dau posibilitatea angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă și în situația în care are loc o reducere temporară a activității sale. O atare reducere nu este una pur subiectivă, în sensul că ar depinde în exclusivitate de voința angajatorului, ci ea trebuie integrată în contextul cuprinsului normativ al textului criticat, astfel încât angajatorul va putea suspenda contractul individual de muncă numai dacă există un motiv obiectiv în acest sens, ce nu depinde de voința sa exclusivă. Dacă în mod obiectiv angajatorul nu ar mai face față economic exigențelor pieței și, deși și-ar reduce activitatea, el ar fi obligat în continuare să plătească salariile angajaților pentru munca ce nu mai este prestată, s-ar ajunge la situația în care dreptul acestuia de proprietate să fie lezat în mod iremediabil. În același sens sunt, mutatis mutandis, și considerentele Deciziei Curții Constituționale nr. 1.276 din 12 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 9 noiembrie 2010, în care s-a statuat că, „în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă.” (Dec. nr. 383/2011, M. Of. nr. 281 din data de 21 aprilie 2011)

2. Suspendarea contractului individual de muncă constituie o măsură temporară, putând fi dispusă de angajator față de salariatul împotriva căruia s-a formulat plângerea penală ori s-a început urmărirea penală pentru săvârșirea de infracțiuni incompatibile cu funcția deținută. Pe perioada suspendării salariatul nu poate deține doar funcția cu care este incompatibilă fapta pentru care s-a formulat plângerea penală, nefiind împiedicat să se încadreze la altă unitate ori în altă funcție chiar la aceeași unitate. Astfel, dreptul său la muncă nu este atins. Măsura suspendării nu este contrară nici principiului prezumției de nevinovăție, care se aplică numai în cadrul răspunderii penale. Plângerea penală se întemeiază pe date și pe indicii cu privire la săvârșirea de salariat a unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută, iar existența ori inexistența vinovăției se stabilește prin hotărâre judecătorească definitivă. Fapta salariatului, chiar dacă nu va atrage răspunderea penală a acestuia, poate constitui abatere disciplinară, ce poate fi sancționată inclusiv cu încetarea contractului de muncă. În situații în care se va constata nevinovăția salariatului și dispunerea nejustificată a suspendării contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la măsuri reparatorii corespunzătoare în temeiul dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora: „ (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit.c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.” (Dec. nr. 520/2005, M. Of. nr. 985/2005)

Nr. Crt.	Întrebare	Răspuns
1.	*Cine beneficiază de îndemnizația de șomaj tehnic?*	*Conform art. 53 din Codul muncii toți salariații angajatorilor care au dispus suspendarea contractului individual de muncă pe durata întreruperii activității.* *NU beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic acei salariați cărora li se suspendă contractul individual de muncă ca urmare a invocării de către angajator a forței majore.*
2.	*Cine decide dacă suspendarea contractului individual de muncă se face ca urmare a forței majore (art. 50 lit. f) sau ca urmare a întreruperi activității (art. 53 alin. 1) cu acordarea indemnizație de șomaj tehnic.*	*Angajatorul este cel care își organizează activitatea conform art. 40 alin. (1) lit a) din Codul muncii, astfel încât el cunoaște cel mai bine dacă își permite financiar să plătească indemnizația de 75%.*
3.	*Dacă mi s-a suspendat contractul ca urmare a forței majore mai am dreptul sa primesc vreo indemnizație sau vreo sumă de bani?*	*Nu.*
4.	*Salariați primesc bani pe perioada suspendării contractului individual de muncă?*	*Da, dar doar în situația suspendării contractului în baza art. 53 alin. (1) din Codul muncii.*
5.	*Este o limită a acestei indemnizații?*	*Art. 53 din Codul muncii stabilește indemnizația la* 75% salariul avut de salariat. Prin OUG nr. 30/2020 statul suportă doar 75% din salariul mediu brut pe tara diferența, până la procentul de 75% din salariul lucrătorului, fiind suportată de către angajator.
6.	*Se iau in considerare si sporurile și alte avantaje (tichete de masa, bonusuri)*	*Nu. La aplicarea procentului de 75% se are in vedere salariul brut înscris în contractul individual de munca fără alte adausuri*

7.	*Cine plătește această indemnizație?*	*Angajatorul, conform art. XI din OUG nr. 30/2020 statul urmând să ramburseze în procent de 75% din această suma achitată de angajator cu precizările anterioare.*
8.	*Care este categoria de societăți pentru care statul suportă aceste indemnizații*	*Există 2 categorii de societății pentru care statul rambursează indemnizația:* *O prima categorie vizează societățile comerciale a căror activitate a fost suspendată prin Ordonanța militar nr. 1/2020 și Ordonanța militara nr. 2/2020* *O a doua categorie vizează societățile care au avut pierderi pe luna martie comparativ cu lunile ianuarie și februarie 2020.*
9.	*În situația în care o Societate nu își închide complet activitatea, rămânând puncte de lucru deschise salariații al căror contract de muncă a fost suspendat beneficiază?*	*Da. Texul normativ vorbește de închiderea totală sau parțială, astfel încât nu este nevoie de închiderea totală a activității angajatorului.*
10.	*În situația în care se suspendă complet activitatea Societății statul suportă indemnizația pentru toți salariații?*	*Există o distincție între Societățile a căror activitate a fost suspendată prin Ordonanțele militare 1/2020 și 2/2020, situație în care statul suportă indemnizația pentru toți salariații al căror contract este suspendat și Societățile care au avut pierderi financiare, situație în care statul suportă indemnizația pentru doar 75% din salariați al căror contract a fost suspendat.*
11.	*Care sunt actele necesare pentru plata indemnizației de către stat.*	*Pentru societățile care și-au suspendat activitatea în baza Ordonanțelor militare, indemnizația va fi obținută în baza cererii depuse de angajator al care atașează Certificatul eliberat de Ministerul Economiei* *În cazul societăților care au pierderi financiare, in baza cererii și a unei declarați pe propria răspundere din care*

		să rezultă că nu are capacitate financiară să susțină plata tuturor salariilor
12.	*Trebuie să ne deplasăm la sediu autorităților publice pentru a depune cererile in vederea plății indemnizației de către stat?*	*NU. Întreaga procedură se va realiza online.*
13.	*Există tipizate pentru a fi depuse, adică există model de cerere pentru obținere Certificat eliberat de Ministerul economiei, respectiv model de declarație pe propria răspundere?*	*Pana la redactarea acestui material nu există niciun astfel de model, urmează să fie adoptate prin Hotărâre a guvernului*
14.	Un salariat aflat în șomaj tehnic își poate da demisia? Dacă da, cum rămâne cu preavizul?	Salariatul poate denunța unilateral, oricând, orice contract individual de muncă, fără a fi obligat legal la motivarea deciziei sale. angajatorul poate renunța la termenul de preaviz instituit de lege în favoarea sa, dat fiind faptul că acesta nu își mai găsește rostul.
15.	Activitatea firmei noastre se va întrerupe temporar, iar una dintre angajate tocmai a rămas însărcinată. Cum îi va afecta șomajul tehnic calculul indemnizației pentru creșterea copilului până la 2 ani?	Angajata va primi indemnizație pentru creșterea copilului, însă valoarea acesteia ar putea fi mai mică.
16.	Dacă un angajat are 11 luni lucrate și o lună șomaj tehnic poate beneficia de șomaj?	În concluzie, întrucât din cele 12 luni, 1 lună contractul individual de muncă a fost suspendat, nu sunt întrunite condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj.
17.	Un pensionar reangajat cu contract de muncă pe perioadă determinată poate beneficia de indemnizația de șomaj tehnic?	Angajatorul poate trimite în șomaj tehnic și un salariat pensionar.
18.	Dacă unui angajat îi expiră CIM în perioada de șomaj tehnic, atunci îi încetează CIM cu acea dată?	Fiind vorba despre o încetare în virtutea legii, contractul încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat indiferent dacă salariatul se află în șomaj tehnic, concediu medical etc.

19.	Este nevoie de o informare prealabilă a sindicatului referitor la intrarea în șomaj tehnic?	Suspendarea contractelor individuale de muncă pe durata întreruperii temporare a activității este un drept al angajatorului care nu poate fi limitat de sindicat sau de salariați.
20.	Căror organisme li se aduce la cunoștință faptul că am decis intrarea în șomaj tehnic	AJOFM/AMOFM BUCUREȘTI
21.	Dacă un angajat aflat în șomaj tehnic este convocat să se prezinte pentru a i se înmâna decizia de concediere și nu se prezintă, cum se poate acționa? Cum se va sancționa și cum poate afecta desfacerea CIM? Ce anume constituie dovada că a fost chemat – dacă acest lucru a fost făcut telefonic?	Dacă salariatul nu se prezintă să i se înmâneze decizia și să semneze de primire, urmează să i se comunice prin poștă recomandat cu notă de inventar și confirmare de primire, inclusiv prin poșta electronică.
22.	Dacă CIM este suspendat (salariatul este în șomaj tehnic) poate fi convocat salariatul pentru a fi concediat?	Da. Dar doar dacă se emite decizie de încetare a suspendării CIM.

Titlul VII

Situația contractelor colective de muncă

În conformitate cu dispozițiile art. 35 din Decretul 195/2020 pe durata stării de urgență se menține valabilitatea contractelor colective de muncă și a acordurilor colective pe perioada stării de urgență.

Aceasta înseamnă pe de o parte faptul că în situația în care la nivelul angajatorului există contracte individuale de muncă în vigoare acestea își produc efecte juridice.

În ceea ce privește contractele colective de muncă a căror valabilitatea încetează în perioada declarării stării de urgență, apreciem că acestea își continuă valabilitatea, urmând să își înceteze efectele la momentul încetării stării de urgență când Părțile pot să reia negocierea contractului individual de muncă.

TITLUL VIII

Situația grevelor

Pe perioada stării de urgență se interzice declararea, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă în unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în comun și salubrizarea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă (art. 36 din Decretul 195/2020).

Titlul IX

Termenele de acțiune în fața instanțelor de judecată

I. Prescripţiile şi termenele de decădere

Termene de contestare a deciziilor de sancționare disciplinară/concediere/răspundere patrimonială/ alte cereri în materia dreptului mucii se supun regulii generale instituite de art. 41 din Decretul 195/2020:

> ***Art. 41***
>
> *Prescripțiile și termenele de decădere de orice fel nu încep să curgă, iar, dacă au început să curgă, se suspendă pe toată durata stării de urgență instituite potrivit prezentului decret, dispozițiile art. 2.532 pct. 9 teza a II-a din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil sau alte dispoziții legale contrare nefiind aplicabile.*

II. Termenele de judecată

În ceea ce privește termenele de judecată în materia litigiilor de muncă, având în vedere că nu sunt considerate cauze urgente se aplică dispozițiile art. 57 alin. (6):

> ***Art. 47***
>
> *(6) În temeiul prezentului decret, judecarea proceselor civile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), se suspendă de plin drept pe durata stării de urgență instituite prin acesta, fără a fi necesară efectuarea vreunui act de procedură în acest scop.*

III. Termenele de exercitare a căilor de atac

Cât privește termenele de exercitare a căilor de atac dispozițiile art. 47 alin (7) sunt deplin aplicabile și în situați

> ***Art. 47***
>
> *(7) Termenele de exercitare a căilor de atac în cauzele prevăzute la alin. (6), aflate în curs la data instituirii prezentei stări de urgență, se întrerup, urmând a curge noi termene, de aceeași durată, de la data încetării stării de urgență. În cauzele prevăzute la alin. (6) în care au fost declarate căi de atac până la data emiterii prezentului decret, dosarele se înaintează instanței competente după încetarea stării de urgență.*

Bd. Unirii, nr. 9, bl. 2A, sc. 1, et. 2, ap. 6, sect. 4, București
Tel: 0724243447
www.costelgilca.ro
costel.gilca@costelgilca.ro