



### ÎNTREBĂRI FRECVENTE DIN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

**Întrebare:** Cui i se aplică șomajul tehnic, doar societăților cu mulți angajați?

**Răspuns:** Nu. Măsura suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c din Codul muncii, **poate fi luată de orice angajator, în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.**

**Întrebare:** Este obligatoriu ca un părinte care are copii sub 12 ani să stea acasă?

**Răspuns:** Nu. Zilele libere se acordă la cererea părintelui care va supraveghea copilul, însoțită de copia certificatului de naștere al copilului și de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte, din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere și nici nu se află în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, concediu de odihnă/fără plată și nu este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere.

**Întrebare:** Este legal ca angajatorii să anunțe șomaj tehnic, iar salariații care nu sunt de acord cu această măsură să primească preaviz de concediere?

**Răspuns:** Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c din Codul Muncii (șomajul tehnic) este o suspendare din inițiativa angajatorului, pentru care nu este necesar acordul salariatului. În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității angajatorului, pentru motive economice, angajatorul poate opta pentru aplicarea măsurii suspendării contractului individual de muncă sau a concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat.

**Întrebare:** Dacă angajatorii refuză să acorde zile libere părinților, pot fi obligați în vreun fel să o facă?

**Răspuns:** Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, prevede obligația angajatorilor de a acorda zile libere părinților care îndeplinesc condițiile prevăzute de actul normativ, în condițiile în care locul de muncă ocupat nu permite munca de la domiciliu sau telemunca. **Excepție** fac angajații din 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 și din cadrul unităților farmaceutice, cărora zilele libere li se acordă doar cu acordul angajatorului



## INSPECȚIA MUNCII

și doar după epuizarea opțiunilor prevăzute de reglementările legale în vigoare pentru desfășurarea activității și cu obligația asigurării continuității activității, respectiv prin programe individualizate de lucru, munca în schimburi, munca la domiciliu și telemunca.

**Întrebare:** În perioada de vacanță a copiilor, dacă părinții sunt chemați la serviciu, mai pot beneficia de concediu de odihnă?

**Răspuns:** Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

**Întrebare:** Un angajator care are salariații în șomaj tehnic mai plătește contribuții la stat?

**Răspuns:** Îndemnizația de care beneficiază salariații în condițiile suspendării temporare a contractului individual de muncă pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de Coronavirusul SARS-CoV-2, este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

**Întrebare:** Când vor fi adoptate norme pentru desfășurarea muncii la domiciliu?

**Răspuns:** Prevederea din Codul muncii privind munca la domiciliu este în vigoare din anul 2003 și nu necesită norme de aplicare. În cazul în care se optează pentru munca la domiciliu pe perioada stării de urgență, decizia de modificare a contractului individual de muncă va conține, pe lângă prevederile generale și următoarele elemente:

- faptul că salariatul lucrează de la domiciliu;
- perioada pentru care se aplică această măsură;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

**Întrebare:** Este legal ca angajatorul să plătească salariu pentru două săptămâni, urmând ca pentru alte 2 săptămâni angajatul să nu fie plătit?

**Răspuns:** Concediul fără plată reprezintă un caz de suspendare a contractului individual de muncă prin acordul părților, prin urmare, acordarea acestui tip de concediu se poate realiza doar cu acordul salariatului.

**Întrebare:** Diminuarea salariului se poate realiza doar prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă?



## INSPECȚIA MUNCII

**Răspuns:** Da. Modificarea contractului individual de muncă cu privire la salariu necesită acordul salariatului și impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Întrebare:** În ce condiții se realizează plata indemnizației de care beneficiază salariații pe perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, ca urmare a efectelor produse de Coronavirusul SARS -CoV-2?

**Răspuns:** Pentru angajatorii care își reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor, plata indemnizației 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, care se depune la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Județeană (Articolul XI din O.U.G. nr. 30/2020).

**Întrebare:** De ce nu sunt plătiți părinții cu 75% din salariu atunci când stau acasă? Pot sta acasă cu copiii și pe perioada vacanței, în baza legii adoptate și a situației de urgență declarate?

**Răspuns:** Potrivit H.G. nr. 217/2020, se stabilesc ca zile libere plătite pentru unul dintre părinți, în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ, în temeiul Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ și al Decretului nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență decretată, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanțelor școlare.

**Întrebare:** Dacă în cadrul unei societăți (care are, de exemplu, câteva zeci de angajați), oamenii sunt speriați și nu mai vor să vină la muncă, ce măsuri se pot lua pentru a continua activitatea, în situația în care nu se întrunesc condițiile pentru a acorda șomaj tehnic?

**Răspuns:** Individualizarea programului de lucru, activitate de la domiciliu sau în regim de telemuncă, unde este posibil.

**Întrebare:** Care este situația întreprinderilor individuale, SRL-urilor cu un singur administrator fără contract de muncă?

**Răspuns:** Art. XV din OUG 30/2020: “Alți profesioniști, astfel cum sunt reglementați de Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care nu au calitatea de angajatori și întrerup activitatea total sau parțial în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe



## INSPECȚIA MUNCII

teritoriul României, beneficiază, din bugetul general consolidat, de o indemnizație egală cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit pentru anul 2020”.

**Întrebare: Sistarea activității în caz de situație de urgență se aplică domeniului HORECA?**

**Răspuns:** Da. Conform pct. 5 Anexa 2 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României.

**Întrebare: Este legal ca societățile de pază să ceară angajaților să semneze acorduri pentru concediu fără plată pe perioadă determinată, neștiind ce va urma în continuare? Șomajul tehnic nu poate fi o soluție? Este legal ca angajatorul să-i refuze angajatului cererea unei adeverințe din care să rezulte situația în care se află?**

**Răspuns:** Societățile de pază se supun aceluiași prevederi legale ca toți angajatorii. În caz de dificultăți financiare, pot aplica prevederile art. 52 alin. 1 lit. c și 53 din Codul Muncii, urmând să beneficieze de prevederile art. XI din OUG 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.

În situația în care angajații semnează cereri prin care își dau acordul să le fie suspendat contractul individual de muncă prin concediu fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, nu vor mai beneficia de nicio măsură de protecție socială, ținând cont că pe această perioadă contractul de muncă este suspendat.

În ceea ce privește adeverințele de salariat, potrivit art. 34 alin. (5) din Codul muncii, la solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

**Întrebare: Este legal ca unele magazine de retail (ex.: de presă etc.) să rămână deschise în condițiile actuale de situație de urgență?**

**Răspuns:** Conform art. 34 Anexa 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pe durata stării de urgență are loc suspendarea efectuării controalelor la angajatori de către inspectoratele teritoriale de muncă, cu excepția controalelor dispuse de către ministrul muncii și protecției sociale, a celor dispuse de Inspekția Muncii pentru punerea în aplicare a hotărârilor Comitetului Național pentru Situații Speciale de Urgență, a celor necesare pentru a da curs sesizărilor prin care se reclamă săvârșirea unor fapte cu un grad ridicat de pericol social și pentru cercetarea accidentelor de muncă. Așadar, puteți face o sesizare la Inspekția Muncii conform O.G. nr. 27/2002. Dacă o societate nu se încadrează în activitățile suspendate conform ordonanțelor militare emise, iar aceasta are comenzi în desfășurare și ia toate măsurile ca angajații acestora să nu se contamineze și să nu răspândească coronavirusul SARS-CoV-2, atunci poate desfășura activitate potrivit programului stabilit.



## INSPECȚIA MUNCII

**Întrebare:** Prin condiționarea acordării șomajului tehnic de capacitatea de plată, puneți companiile în situația de a alege între a-și păstra angajații suportând din fonduri proprii perioada de inactivitate, astfel decapitalizându-se, sau să-și închidă firmele trimitând oamenii acasă. Cum procedăm?

**Răspuns:** Conform prevederilor art. XI din OUG 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:

(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 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.

(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



## INSPECȚIA MUNCII

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. 220<sup>5</sup> din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

**Întrebare:** Cum procedăm în următoarea situație (în care se pot afla multe societăți): avem 16 angajați, iar câțiva dintre ei au anunțat că nu mai pot veni la serviciu întrucât schimbă trei mijloace de transport în comun și le este frică să nu se îmbolnăvească, unii angajați vin din comune limitrofe și nu mai au microbuze de legătură spre municipiu. Fiind firmă de producție, întreruperea fluxul de activitate, determină angajații implicați în ultimele faze ale procesului (de exemplu: ambalare sau livrare) să nu mai aibă de ce să vină la muncă. Am dori să continuăm activitatea, avem comenzi în lucru, dar nu le mai putem realiza. Nu îndeplinim condițiile pentru concediu fără plată sau șomaj cu ajutor de la stat, deci vom intra în faliment.

**Răspuns:** Conform prevederilor art. XI alin. 2 lit. b din OUG 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, plata indemnizației în cazul șomajului tehnic, prevăzută la alin. 1, se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj și în cazul angajatorilor care 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.

În cazul prezentat, aveți posibilitatea să vă adaptați afacerea în funcție de nevoile angajaților și să aveți în vedere posibilitatea aducerii angajaților de la domiciliul acestora la muncă și de la muncă la domiciliul acestora cu un microbuz pus la dispoziție de către societate.

**Întrebare:** În situația în care angajații de la front office, care lucrează în ture de câte 12 ore, câte 3 sau 4 nopți consecutiv, legate de 2 sau 3 zile și au cerut permisiunea managerilor ca, în perioada situației de criză, să lucreze de acasă, dar au fost refuzați, expunându-se astfel riscului de contaminare, ce pot face?

**Răspuns:** Angajatorul trebuie să respecte prevederile art. 115 alin. (2) din Codul muncii unde durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Potrivit art. 135 alin. 1 din Codul Muncii, salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Din ceea ce ați sesizat, rezultă că sunt respectate prevederile legale privind lucrul în schimburi. Pe



## INSPECȚIA MUNCII

de altă parte, art. 33 din Anexa 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României prevede că pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului se desfășoară acolo unde este posibil.

**Întrebare:** În contextul situației actuale, angajatorul ia în calcul posibilitatea ca o parte dintre angajați să lucreze de la domiciliu, de comun acord, pe o perioadă de 2 săptămâni. Actul adițional care se va încheia anterior și presupune modificarea locului muncii pe o perioadă determinată, trebuie introdus în Revisal? Se modifică doar locul muncii pe perioadă determinată nu și tipul contractului.

**Răspuns:** Nu este nevoie să se modifice locul muncii prin act adițional și să se înregistreze în Revisal. Este suficientă o decizie întemeiată pe dispozițiile art. 33 din Anexa 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României.

**Întrebare:** Contractele în regim de telemuncă trebuie transmise în Revisal prin modificarea tipului contractului cu “contract de muncă la domiciliu”?

**Răspuns:** Contractul de telemuncă, guvernat de prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă și ale Codului muncii, nu este contract de muncă la domiciliu, iar clauza de telemuncă poate fi înregistrată și transmisă în Revisal. Modificările în Revisal se înregistrează la termenele prevăzute de art. 4 din H. G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

**Întrebare:** Pe perioada 17.03.2020 - 15.04.2020 mi-a fost suspendat contractul de muncă conform art. 50, lit. f), Legea nr. 53/2003. De la Ministerul Muncii și Protecției Sociale mi s-a comunicat ca lit. f) se aplică situațiilor de război sau calamități, lucru care nu se aplică situației actuale a României. În necunoștință de cauză și la îndrumarea eronată a angajatorului, am semnat decizia de suspendare, deși, ulterior, am constatat că trebuia să intrăm în șomaj tehnic. Cum putem îndrepta situația?

**Răspuns:** În situația actuală angajatorul dvs. trebuie să corecteze atât deciziile emise cât și erorile survenite în completarea registrului la data la care acesta a luat cunoștință de aceste erori și să suspende contractele individuale de muncă potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.