

EXPUNERE DE MOTIVE

..... pentru aplicarea unor măsuri de sprijin pentru
angajatori și salariați în situații de criză, altele decât cele din perioada stării de
urgență/asediu/alertă

1. Descrierea situației actuale

România a ieșit din starea de alertă, instituită în contextul pandemiei de Covid-19 – renunțându-se astfel la toate restricțiile impuse – în data de 8 martie 2022. Toate activitățile economice își reiau cursul, se permite organizarea de evenimente, spectacole cu număr maxim de participanți. Măsura de sprijin oferită de stat care mai e încă valabilă 3 luni după încetarea stării de alertă este indemnizația pentru timp de muncă redus (denumită în Germania, de unde a și fost preluat modelul, Kurzarbeit) – introdusă de Guvernul Ludovic Orban în plin an pandemic, 2020 (prin OUG 132/2020).

Cu toate acestea, experiența din trecut ne-a arătat că în economia unei țări, apar diverse sincope, crize pe termen mai scurt sau mai lung (spre exemplu, criza economică din 2008 – 2009), în care statul are rolul major de a sprijini piața muncii, atât pe angajatori cât și pe angajați. Și e util să existe deja în legislație o astfel de măsură, pe care să o poată activa atunci când este necesar.

Măsura de sprijin "kurzarbeit", în vigoare în Germania de mai bine de 100 de ani, are în vedere flexibilizarea programului de muncă și și-a demonstrat utilitatea în cazul mai multor crize economice. Comisia Europeană a recomandat, la începutul pandemiei Covid-19, preluarea acesteia de către restul statelor membre UE, alocând chiar și resurse financiare pentru implementarea acestei măsuri prin programul SURE. Kurzarbeit presupune un program de muncă flexibil – angajatorul poate reduce timpul de muncă funcție de comenzile/producția existente, angajatul este plătit de angajator pentru munca efectiv prestată iar statul suportă un procent din salariul aferent muncii neprestate. Avantajele

acestui mecanism sunt multiple – angajatorul își păstrează angajații, nu încetează contractele de muncă ale oamenilor în care deja a investit pentru formare profesională, angajatul prestează munca în timp redus și primește o compensare de la stat, statul evită posibile crize de șomaj și continuă să încaseze taxe și contribuții. În România, statul a suportat 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.

Din august 2020, când a fost adoptată legislația ce permitea aplicarea kurzarbeit în România până la data de 31 ianuarie 2022 statul a plătit aprox. 470 milioane lei pentru aproximativ 111.000 persoane (unic înregistrate, pentru că o persoană a beneficiat de mai multe luni de plată). Măsura este apreciată ca fiind una utilă, în favoarea atât a angajatorilor cât și a angajaților prin comparație cu șomajul tehnic (ce presupune suspendarea contractelor salariaților, pierderea locurilor de muncă și a oamenilor cu care a lucrat angajatorul).

2. Schimbări preconizate

Pentru că există situații economice specifice ce au nevoie de un răspuns prompt în economie și, implicit, pe piața muncii, propunem extinderea aplicării mecanismului timpului de muncă redus în situații de criză, altele decât starea de urgență/alertă/asediu. Starea de criză ar urma să fie recunoscută de către ministrul muncii și solidarității sociale împreună cu ministrul de resort (din domeniul afectat) printr-un ordin comun. Totodată, prin starea de criză se înțelege reducerea semnificativă a activității, respectând simultan următoarele condiții: este temporară, este inevitabilă și afectează cel puțin 10% dintre angajații unei companii. În cazul unei situații de criză, angajatorul va putea reduce timpul de muncă cu cel mult 80% din durata normală (zilnică, săptămânală sau lunară). Statul va suporta 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru (indemnizație pentru timp de muncă redus). Angajatorii vor suporta indemnizația urmând să deconteze sumele prin solicitare către agențiile județene de ocupare a forței de muncă.

3. Impactul socio-economic al modificărilor

O măsură de sprijin a pieței muncii în situații de criză economică sau, de exemplu, criză a unor piese importate necesare pentru producția de mașini, nu poate avea decât un rol benefic pentru toate părțile implicate – angajat, angajator și stat. Se evită situațiile în care s-ar ajunge la creșterea șomajului, la închiderea companiilor private și, în final, la colaps economic. Se evită riscul apariției unor fenomene de excluziune socială, de sărăcire, angajații păstrându-și locurile de muncă.

4. Impactul financiar asupra bugetului general consolidat

Impactul financiar al măsurii propuse poate fi cel mai bine estimat la momentul apariției situației de criză. Raportându-ne la starea de alertă instituită în contextul pandemiei Covid-19, estimăm un cost de aproximativ 50 milioane lei/an (doar dacă se activează situația de criză prin ordinul ministrului de resort și al ministrului muncii și solidarității sociale). Sursa de finanțare – bugetul asigurărilor de șomaj.

5. Consultări efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ

Au fost derulate consultări cu reprezentanții partenerilor sociali, cu antreprenori precum și cu angajații acestora.

Având în vedere argumentele prezentate, supunem Parlamentului României spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă.

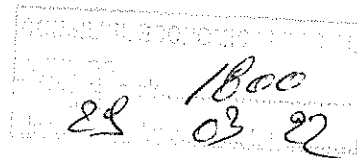
Inițiatori:

(Violeta Victoria Alexandru

LEGE

privind APLICAREA UNOR MĂSURI DE SĂRIJIN PENTRU ANGAJATII
SI SALARIATI IN FIRMA DE CANTA ALTELE DECAT CELE DIN PERIOADA
 (Tabel sustinatori STATUL DE URGENTA / ARBITRU / ALTEA.)

Nr. Crt.	Nume/Prenume	Grup parlamentar	Semnatura
1.	Violete Alexandru	Neafiliat	
2.	IONEL DAXCA	NEAFILIAT	
3	KOCIS ALEXANDRU	NEAFILIAT	
4	MIUTESCU ADRIAN	Neafiliat	
5	SOVAILA CATT	NEAFILIAT	
6.	GIUGEA NICOLAE	NEAFILIAT	
7	Antonel Ionel		
8	IONESCU GEORGE	NEAFILIAT	
9	Stefan Ion	Neafiliat	
10	CHIRA CLAUDIU	NEAFILIAT	
11	LUCAVIC DEBAN	NEAFILIAT	
12	ADRIAN OROS	NEAFILIAT	
13	FLAVIU GABRIEL	NEAFILIAT	
14	BOLA BOGDAN	NEAFILIAT	
15	IORDACHE ION	Neafiliat	
16	SEIBEL CRISTIAN ^{GABRIEL}	USR	



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

LEGE

pentru aplicarea unor măsuri de sprijin pentru angajatori și salariați în situații de criză, altele decât cele din perioada stării de urgență/asediu/alertă

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Art. 1

(1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, în cazul reducerii semnificative a activității determinată de existența unor situații de criză, altele decât cele din perioada stării de urgență/asediu/alertă, angajatorul are posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu reducerea corespunzătoare a salariului, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților afectați de măsură, după caz, anterior comunicării deciziei fiecărui salariat în parte.

(2) Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii.

(3) Prin situații de criză se înțelege forța majoră și/sau evenimentele cu caracter imprevizibil și provizoriu, determinate de condițiile meteorologice nefavorabile sau de alte situații economice extreme, independente de angajator.

(4) Măsura prevăzută la alin. (1) se poate aplica la nivel național sau sectorial, după caz, după emiterea ordinului comun al ministrului de resort și al ministrului muncii și solidarității sociale, în care se constată existența unei situații de criză și se stabilește durata de aplicare.

(5) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) și (2), după emiterea ordinului comun prevăzut la alin. (4), și poate solicita decontarea indemnizației prevăzute la art. 2, alin. (1) dacă reducerea activității este semnificativă fiind îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) are caracter temporar
- b) este inevitabilă

c) afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității.

(6) Reducerea activității este inevitabilă dacă angajatorul a luat toate măsurile rezonabile în scopul evitării acesteia respectiv în cazul în care:

1. este specifică pentru domeniul de activitate afectat al angajatorului respectiv, pentru zona geografică respectivă;
2. nu poate fi evitată prin reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile conform art. 52 alin. 3 din Legea nr. 53 privind Codul Muncii.

(7) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se aplică numai după ce au fost acordate orele libere plătite la care angajatul avea dreptul în urma orelor suplimentare prestate anterior.

(8) Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

(9) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise atât angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, cât și subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul cărora se aplică măsura prevăzută la alin. (1).

(10) Prin excepție de la prevederile alin. (9), este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program a fost redus în condițiile prevăzute la alin. (1), dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(11) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă.

(12) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariații afectați de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

(13) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(14) Prin excepție de la prevederile alin. (11), în cazul angajatorilor care aplică măsura de la alin. (1), acordarea de prime sau alte venituri în afară de salariul de bază stabilit prin contract, pentru persoanele care asigură conducerea și/sau administrarea societăților, potrivit Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

(15) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

Art. 2

(1) Pe durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la Art. 1, alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.

(2) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este suportată de angajator, din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la art. 3 alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea, în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabilește prin ordin comun al ministrului de resort și al ministrului muncii și solidarității sociale.

(3) În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația acordată potrivit alin. (2) de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

(4) Indemnizația prevăzută la alin. (1) reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține venituri atât din salarii cât și din indemnizația prevăzută la alin. (1), în vederea impozitării, acestea se cumulează, pentru acordarea deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 3

(1) În vederea decontării sumelor solicitate potrivit art. 2 alin. (2), angajatorul trebuie să depună o cerere însoțită de următoarele documente:

a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă și dovada aducerii acesteia la cunoștința salariaților afectați, prin orice mijloace folosite de angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu angajații;

b) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să reiasă situația prevăzută la art. 1 alin. (5) și (6), respectiv justificarea contextului și a motivelor care au stat la baza reducerii timpului de muncă;

c) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1);

d) copie a documentelor de plată a salariilor, cu evidențierea plății indemnizației.

(2) Cererea de decontare și documentele prevăzute la alin. (1) se depun de către angajator, în format electronic sau în format letric, până la data de 25 a fiecărei luni pentru plata indemnizației din luna anterioară, la agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București, după caz, în raza căreia își are sediul social.

(3) În situația în care cererea este depusă de către angajator la o dată ulterioară celei prevăzute la alin. (2), suma aferentă lunii pentru care se face solicitarea se decontează în luna următoare.

(4) Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în urma verificării documentelor depuse de către angajator, emit o decizie, în cel mult 5 zile de la depunerea corectă a documentelor, în care se precizează că sunt respectate de către angajator condițiile prevăzute la art. 1 alin. (5) și (6).

(5) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (1).

Art. 4

(1) Prin derogare de la prevederile art. 34 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, perioadele în care persoanele beneficiază de reducerea timpului de muncă și de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1) constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj și se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj acordată potrivit Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii datorează contribuția asiguratorie pentru muncă pentru perioada prevăzută la art. 1 atât pentru drepturile salariale aferente timpului de muncă lucrat cât și pentru indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1) care constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

(3) Pentru stabilirea și calculul indemnizației de șomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează și indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1).

Art. 5

(1) Prevederile prezentei legi nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:

a) instituții publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;

b) angajatorii care se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate, potrivit legii;

c) angajatorii care sunt înregistrați în jurisdicții necooperante în scopuri fiscale.

Art. 6

(1) Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului de lucru stabilit în conformitate cu art. 1, constituie contravenție și angajatorul se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

(2) Dispozițiile referitoare la contravenția prevăzută la alin. (1) se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor potrivit alin. (1) și (2) se efectuează de către inspectorii de muncă.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

Președintele Camerei Deputaților,

Președintele Senatului,

Ion-Marcel Ciolacu

Florin Vasile Cițu