

Reinstituirea unor măsuri de protecție socială în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și modificarea unor dispoziții legale în domeniul relațiilor de muncă

În data de 4 octombrie au intrat în vigoare două ordonanțe de urgență ce instituie măsuri de protecție socială în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, respectiv:

1. Ordonanța de urgență nr. 110/2021

Ce măsură de protecție socială este reinstabilită prin OUG 110/2021?

- se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani inclusiv, precum și părinților care au în întreținere copii sau adulți cu handicap înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară.
- se acordă zile libere și părinților copiilor cu vârsta de până la 18 ani, înscriși în cadrul unor unități de învățământ, dacă se află în una sau mai multe dintre următoarele situații: (i) face parte dintr-o grupă de risc, respectiv cei diagnosticați cu boli respiratorii cronice severe, boli cardiovasculare, obezitate severă, diabet zaharat tip I, boli inflamatorii, boli imune/autoimune, boli rare, boli ereditare de metabolism, dizabilități, tratament imunosupresiv sau alte afecțiuni cronice; (ii) face parte dintr-o grupă de risc, respectiv este diagnosticat cu afecțiuni asociate cu imunodepresie moderată sau severă, a suferit un transplant, prezintă afecțiuni oncologice în tratament imunosupresor, imunodeficiențe primare sau dobândite sau urmează alte tipuri de tratamente imunosupresoare; (iii) locuiește împreună cu o persoană diagnosticată cu afecțiuni asociate cu imunodepresie moderată sau severă, a suferit un transplant, prezintă afecțiuni oncologice în tratament imunosupresor, imunodeficiențe primare sau dobândite sau urmează alte tipuri de tratamente imunosupresoare.
- se acordă zile libere și pentru unul dintre părinții care are în îngrijire, supraveghere și întreținere persoana adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal, doar dacă beneficiază de servicii de zi a căror activitate este limitată sau suspendată.

În ce condiții și pentru ce perioadă se aplică dispozițiile OUG 110/2021?

- se aplică în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, pe perioada stării de alertă și precum și după încetarea acesteia dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022.
- prin limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ se înțelege reducerea frecvenței participării copiilor la cursurile

școlare desfășurate în unitățile de învățământ și utilizarea tehnologiei și internetului sau a altor modalități alternative de educație.

- zilele libere plătite nu se acordă în perioada vacanțelor.

Ce condiții trebuie să întrunească părinții pentru a beneficia de prevederile OUG 110/2021?

- părinții care pot beneficia de zile libere plătite trebuie să întrunească în mod cumulativ următoarele condiții: (i) să aibă copii cu vârsta de până la 12 ani inclusiv/să aibă în întreținere copii sau adulți cu handicap înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară; (ii) celălalt părinte să nu beneficieze de zile libere sau părintele care solicită acordarea de zile libere să se afle în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010; (iii) locul de muncă ocupat să nu permită munca la domiciliu sau telemunca.
- în sensul OUG 110/2021 prin părinte se înțelege: a) părintele firesc; b) adoptatorul; c) persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției; d) persoana care are copilul în plasament sau sub tutelă; e) persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004; f) părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrise într-o unitate de învățământ.

Cum se acordă zilele libere?

- zilele libere plătite se acordă la cererea părintelui depusă la angajatorul său. Zilele libere se acordă de la data depunerii cererii, dar nu mai devreme de data la care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice.
- părinții care îndeplinesc condițiile prevăzute în OUG 110/2021 au dreptul la zile libere plătite pe toată perioada în care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ.

Care este valoarea indemnizației pentru zilele libere și cum se acordă?

- pentru fiecare zi liberă acordată se plătește o indemnizație în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, care pentru anul 2021 este de 5.380 lei.
- indemnizația este exprimată în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă pentru veniturile din salarii și asimilate acestora.
- impozitul și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației se plătesc de angajator.
- indemnizația pentru fiecare zi liberă acordată se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului.

- sumele pentru plata indemnizației se decontează din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale numai pentru perioada acordării zilelor libere.

2. Ordonanța de urgență 111/2021

Ce măsură de protecție socială este reinstabilită prin OUG 111/2021?

- este reinstabilită măsura șomajului tehnic ce presupune acordarea unei indemnizații salariaților angajatorilor care întrerup temporar activitatea în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Cine și pentru ce perioadă beneficiază de prevederile OUG 111/2021?

- salariații angajatorilor care întrerup temporar activitatea, total sau parțial, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, pentru întreaga perioadă a suspendării temporare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2.
- salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, cu excepția salariaților aflați în concediu medical și care primesc indemnizația de asigurări sociale aferentă.
- alte categorii de persoane care realizează venituri, după cum urmează: a) profesioniști reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare; b) persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare; c) persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată, cu modificările ulterioare.
- prevederile OUG 111/2021 se aplică în perioada 4 octombrie 2021 - 31 decembrie 2021.

Care este valoarea indemnizației pentru zilele libere și cum se acordă?

- 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 și care pe anul 2021 este de 5.380 lei.
- în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de angajator.

- indemnizația se calculează pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2021.
- indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Codului fiscal. 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. Nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă.

Cazul cumulului de contracte individuale de muncă

- în situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel puțin un contract din care obține venituri la nivelul indemnizației este activ pe perioada suspendării activității angajatorului, acesta nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic.
- în situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate pe perioada întreruperii temporare a activității angajatorului, acesta beneficiază de indemnizația aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

Cum se acordă indemnizația?

- în vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației, 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 (i) o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, (ii) o declarație pe propria răspundere, și (iii) lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului.

În data de 5 octombrie a fost publicată în Monitorul Oficial Ordonanța de urgență 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (OUG 117/2021) și care aduce următoarele modificări ce vor fi aplicabile începând cu data de 20 octombrie 2021, respectiv:

Sanționarea muncii "la gri"

- va constitui muncă subdeclarată acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.
- va constitui contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată potrivit legii infracțiune, acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților

fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.

Extinderea perioadei în care poate fi compensată munca suplimentară

- munca suplimentară va putea fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, spre deosebire de 60 de zile calendaristice cum este prevăzut în actuala reglementare.

A fost majorată limita pedepsei cu amenda ce poate fi aplicată pentru munca nedeclarată în cazul salariaților cu normă parțială

- primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Este sancționată fapta angajatorului constând în plata cu întârziere a salariului

- constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată potrivit legii infracțiune, încălcarea de către angajator a obligației de plată a salariului cu mai mult de o lună de la data de plată a salariului stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern după caz și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, la 5 octombrie a fost publicată în Monitorul Oficial Hotărârea de Guvern 1071/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

Se majorează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

- începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.
- noua Hotărâre de Guvern reglementează salariul minim la o valoare unică, fiind eliminată prevederea referitoare la personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare.
- salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru domeniul construcțiilor nu a suferit modificări până la acest moment, acesta rămânând la suma de 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.