



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

LEGE

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

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

Art.1.- (1) Prin derogare de la prevederile art.112 alin.(1) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul reducerii semnificative a activității determinată de existența unor situații de dificultate economică temporară, 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) Măsura prevăzută la alin.(1) se poate aplica la nivel național sau sectorial, după caz, după aprobarea hotărârii de guvern, la propunerea ministrului de resort și a ministrului muncii și solidarității sociale, în care se constată existența unei situații de dificultate economică temporară și se stabilesc domeniile de activitate și durata de aplicare.

(4) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin.(1) și (2), după aprobarea hotărârii de guvern prevăzute la alin.(3), 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, dar nu mai puțin de 3 luni;
- b) este inevitabilă;
- c) afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității, fiecăruia dintre aceștia reducându-i-se cu cel puțin 10% salariul brut.

(5) 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.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(6) 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.

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

(8) 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).

(9) Prin excepție de la prevederile alin.(8), 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, art.61 și art.81 din Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(10) 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.

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

(12) 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.

(13) Prin excepție de la prevederile alin.(10), 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.

(14) 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 hotărâre de guvern, la propunerea ministrului de resort și a 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.1 alin.(4), angajatorul trebuie să depună o cerere însoțită de următoarele documente:

a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă, dovada aducerii acesteia la cunoștința salariaților afectați, prin orice mijloace folosite de angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu angajații precum și copie a documentelor de plată a salariilor cu evidențierea reducerii salariului brut;

b) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să reiasă situația prevăzută la art.1 alin.(4) și (5), 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 îndeplinite de către angajator condițiile prevăzute la art.1 alin.(4) și (5).

(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.- 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 într-un stat care este inclus în anexa I din Lista UE a jurisdicțiilor necooperante în scopuri fiscale, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.

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.

Acest proiect de lege a fost adoptat de Senat, în ședința din 30 mai 2022, cu respectarea prevederilor articolului 76 alineatul (1) din Constituția României, republicată.


PREȘEDINTELE SENATULUI


Florin-Vasile Cîțu
