14 septembrie 2020

**Comunicat de presa**

**Ordonanța de urgență nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă**

A fost publicată în Monitorul Oficial OUG nr. 132/2020 privind noi măsuri de sprijin pentru piața muncii, cu urmatoarele prevederi:

1. Indemnizatia pentru reducerea timpului de munca a salariatilor cu cel mult 50% (Angajatorul poate reduce timpul de muncă al salariaților și beneficiază de o indemnizație de la stat de 75% din diferența între salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv lucrate).

**Conditii pentru acordarea indemnizației:**

– reducerea timpului de muncă cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă (CIM), cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului;

– reducerea timpului de muncă se stabilește prin decizie, pentru o perioadă de cel puțin cinci zile lucrătoare consecutive, angajatorul având obligația stabilirii programului de muncă pentru întreaga lună;

– decizia privind reducerea timpului de lucru, care va cuprinde programul de lucru, modul de repartizare a acestuia și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin cinci zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii și se transmite în REVISAL cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia;

– indemnizația este suportată de angajator și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea. În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația de la stat, nu are dreptul să o recupereze de la salariat.

– angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de lucru și poate solicita decontarea indemnizației dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

* măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
* reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau cel mult din luna dinaintea lunii anterioare, cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior; pentru PFA, II, IF, diminuarea se raportează la veniturile realizate).

**Obligații pentru angajator:**

* Pe perioada de aplicabilitate a măsurii este interzisă angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus.
* Pe perioada de aplicabilitate a măsurii salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în CIM sau în CCM, proporțional cu timpul efectiv lucrat;
* Pe perioada aplicării măsurii, salariații al căror program de lucru a fost redus nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

*Pe perioada aplicării măsurii, salariaților afectați NU le poate fi redus programul de lucru potrivit art. 52 alin. 3 din Codul muncii, care prevede ca „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”.*

În lunile în care se aplică reducerea timpului de lucru angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

Indemnizația reprezintă venit de natură salarială pentru care se datorează impozit pe venit (se acordă deducerea personală), CAS, CASS si CAM.

Reducerea timpului de muncă se poate aplica și în cazul ucenicilor, programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

Măsura nu se cumulează cu măsurile active de sprijin acordate potrivit art. I și III din OUG nr. 92/2020 (indemnizația de 41,5% din salariul de bază, respectiv 50% din salariul de bază în cazul angajării de persoane provenite din rândul șomerilor cu vârsta mai mare de 50 de ani sau între 16 și 29 de ani).

1. **Contracte individuale de munca pe perioada determinata de pana la 3 luni.** Pentru angajații pe perioadă determinată de până la 3 luni, până la 31.12.2020, dar nu mai mult de 3 luni, se acordă decontarea din bugetul asigurărilor de somaj a 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut pentru anul 2020.

Angajatorul are obligația de a plăti integral contravaloarea muncii prestate pe perioda determinată, indemnizația urmând a fi decontată ulterior, la cerere, în baza unei declarații pe propria răspundere și a listei persoanelor beneficiare, după îndeplinirea obligațiilor fiscale declarative și de plata aferentă veniturilor salariale din perioada pentru care se face solicitarea.

Decontarea se va efectua în cel mult 10 zile de la data depunerii cererii.

1. **Sprijin financiar pentru activitati in regim de telemunca.** Pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă se acordă o singură dată angajatorilor pentru fiecare telesalariat un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei pentru achiziționarea de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă.

Sumele se acordă în ordinea depunerii solicitărilor, până la 31.12.2020, din bugetul asigurărilor de șomaj, prin ANOFM, în limita fondurilor alocate cu această destinație, pentru angajații care au lucrat în regim de telemuncă pe perioda stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod expres in contractul individual de munca odata cu incheierea acestuia pentru personalul nou angajat sau prin act aditional la contractul individual de munca existent. CIM trebuie sa contina precizarea clara ca salariatul lucreaza in regim de telemunca, perioada, locul, programul si alte informatii solicitate de Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca.

Prevederile OUG nr.132/2020 nu se aplica urmatoarelor categorii de angajatori:

* Institutii publice;
* Angajatorii care se afla in faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitatile suspendate, potrivit legii;
* Angajatorii care sunt inregistrati in jurisdictii necooperante in scopuri fiscale.

Director executiv

Oprea Nelu Ionel

Director executiv adjunct Intocmit,

Marinescu Paul Cirjan-Marinescu Mihaela