



Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 3.7: Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

Titlu proiect: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**” - POCU/82/3.7/104254

Activitatea 6.

Susținerea antreprenoriatului în regiunea de implementare a proiectului

6.3. Studiu de analiză în domeniul antreprenoriatului, bune practici și măsuri de susținere

Bune practici în antreprenoriat

CONTRACTELE INDIVIDUALE DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL CRIZEI COVID-19

Autor:

HURLOIU LACRAMIOARA RODICA

Expert bune practici în antreprenoriat

MAI 2020





În plină pandemie de coronavirus, puține companii și instituții nu sunt afectate, în mod direct sau indirect, de măsurile pe care autoritățile le-au impus pentru protejarea populației și stoparea răspândirii virusului. În condițiile în care specialiștii în domeniul medical și al sănătății publice estimează că situația poate dura chiar luni de aici încolo, este important să știi ce soluții ai la îndemână, ca angajator, ca să-ți protejezi business-ul și să nu îți pierzi salariatul.

Într-o astfel de situație complicată, în care nu ești sigur de ceea ce îți va aduce viitorul, oricât de realiste ar fi estimările, ai la dispoziție mai multe soluții legale:

- **munca la domiciliu** – în cazul în care activitatea firmei tale poate continua și angajații prestează munca la domiciliu, fără să fie obligatorie prezența lor la birou. Această situație este reglementată succint de Codul Muncii;
- **telemunca** – dacă activitatea companiei poate continua și angajații lucrează în regim de telemunca, adică pot munci din orice loc, nu neapărat de la domiciliu. Legea 81/2018 prevede condițiile specifice desfășurării muncii în astfel de condiții;
- **somajul tehnic** – în cazul în care activitatea companiei nu mai poate continua și trebuie fie întreruptă parțial sau total în perioada crizei, fie trebuie redusă temporar.

Somajul tehnic nu este menționat ca atare în Codul Muncii, singura referință la această situație, relativ nouă, este în *articolul 52 alin.(1) lit.c) din Codul muncii*, potrivit căruia **contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.**

După cum era de așteptat, având în vedere că, față de măsurile de prevenție adoptate de autorități, foarte mulți agenți economici au fost constrânși să-și întrerupă ori restrângă activitatea, singura soluție rapid viabilă pentru angajatorii aflați în dificultate financiară s-a dovedit a fi cea a suspendării contractelor individuale de muncă (șomajul tehnic), în baza prevederilor art. 52, alin. 1 lit. c) din Codul Muncii, potrivit cărora *“contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului (...) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare”*.

Guvernul României a manifestat o primă preocupare pentru această situație, prin reglementarea OUG 30/2020, privind acordarea către salariații aflați în șomaj tehnic a unor indemnizații în cuantum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu suportarea lor 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.





Pentru a putea beneficia, angajatorul trebuie să facă dovada că se află într-unul din următoarele 2 cazuri:

- 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;
- reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor (în acest caz indemnizația fiind acordată pentru cel mult 75% dintre angajații care au contracte individuale de muncă active la data intrării actului normativ în vigoare).

În ce îi privește pe angajatorii aflați în cea de-a doua situație, a reducerii activității, plata indemnizației se va realiza în baza unei declarații pe propria răspundere din care să reiasă pe de o parte, faptul că 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, pe de altă parte, faptul că nu au capacitatea financiară pentru a plăti toți salariații.

Situația salariaților aflați în izolare la domiciliu, carantină ori testați pozitiv cu COVID-19. Drepturi și obligații, reguli și excepții, ipoteze juridice:

Cum stau însă lucrurile din cealaltă parte a baricadei, a salariaților?

Plecând de la situațiile concrete, de maximă notorietate, descrise până în prezent de pandemie, putem distinge foarte simplu între două categorii de salariați: cei care dispun de capacitatea de a presta munca și cei care și-au pierdut această capacitate.

Ne interesează această a doua categorie, pentru că, în privința ei, sunt identificabile două ipostaze în care salariatul aflat în imposibilitatea de a presta munca se poate regăsi, după cum urmează:

- salariații aflați în carantină sau izolare la domiciliu;
- salariații depistați pozitiv cu acest virus, aflați sub tratament în centrele medicale.

Lămuritoare în acest caz sunt prevederile art. 50 lit. b) și c) din Codul Muncii, potrivit cărora contractul individual de muncă se suspendă de drept în situațiile concediului pentru incapacitate temporară de muncă și carantinei, când salariații beneficiază de o indemnizație plătită din Fondul National Unic de Asigurari Sociale de Sanatate (FNUASS), conform OUG 158/2005.

Sesizăm cu această ocazie situația relativ incertă din perspectiva legislației muncii a persoanelor aflate în izolare la domiciliu, ca măsură dispusă de autorități în cazul celor care au intrat în contact direct cu persoanele cu simptome și/sau care au călătorit în zone cu transmitere comunitară extinsă sau au intrat în contact direct cu persoanele care au fost confirmate cu COVID-19.





Din punctul nostru de vedere, și în privința acestor angajați operează măsura suspendării de drept a contractului de muncă, pe temeiul cazului reglementat la lit. c) a art. 50 din Codul Muncii, izolarea la domiciliu constituind o măsură asimilabilă carantinei, concluzie care rezultă din interpretarea coroborată a prevederilor OUG 158/2005, reglementând concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor.

Important de subliniat aici este că, pe durata suspendării de drept a contractelor lor individuale de muncă, absolut toți acești salariați sunt sprijiniți de lege în următoarele 2 moduri:

- beneficiază de indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor / carantină (cei aflați în izolare la domiciliu ori în carantină) sau pentru incapacitate temporară de muncă (cei diagnosticați cu virusul), conform prevederilor OUG 158/2005, astfel cum au fost modificate prin art. XVI și XVII din OUG 30/2020 (în sensul eliminării condiției privind stagiul de asigurare în cazul urgențelor medico-chirurgicale, tuberculozei, bolilor infectocontagioase din grupa A, neoplaziilor și SIDA, respectiv al eliberării și decontării certificatelor de concediu medical, care cuprind a 91-a zi sau depășesc 183 de zile, acordate în perioada stării de urgență, fără avizul medicului expert al asigurărilor sociale);
- NU POT FI CONCEDIAȚI DE ANGAJATORI, ACEASTĂ INTERDICȚIE FIIND ÎN MOD EXPRES REGLEMENTATĂ DE ART. 60, ALIN. 1 LIT. A) ȘI B) DIN CODUL MUNCII.

Se ridică totuși aici câteva probleme delicate, ținând de interpretarea și aplicarea la contextul actual a prevederilor Codului Muncii.

(i) Prima problema pe care o avem în vedere este legată de textul art. 49 alin. 4) din Codul Muncii: *“În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.”*

Această dispoziție legală, indiscutabil lacunară (pentru situația de față, cel puțin), pare a ieși parțial din sfera de reglementare a Codului Muncii, ținând strict de relațiile de muncă. Din modul său de așezare, textul tinde la reglementarea unui raport juridic tripartit, după cum urmează: (i) dreptul și interesul legitim al angajatorului, ca beneficiar și creditor al obligației salariatului de prestare a muncii, suspendate prin forța împrejurărilor (ii) dreptul și interesul legitim al salariatului, ca beneficiar și creditor al obligației angajatorului de plată a salariului, suspendate de asemenea prin forța împrejurărilor (iii) dreptul și interesul legitim al Statului Român, ca debitor al obligației de plată a indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, ÎNSĂ NU ÎN ORICE CONDIȚII.

Să ne imaginăm următoarea situație: *Un salariat care activează, să zicem, pe postul de casier într-un supermarket, nesocotind măsurile autorităților, participă în timpul său liber, duminică, 22.03.2020, la Tecuci, la un cenaclu literar organizat clandestin pe tema*





operei lui Marin Sorescu, alături de alți 120 de cititori fervenți. XY contractează cu această ocazie virusul, iar, în ziua următoare, prezent la locul de muncă și asimptomatic, îl transmite involuntar și altor colegi de serviciu. După aproximativ 7 zile, XY începe să prezinte simptome specifice infecției cu COVID-19, fiind depistat pozitiv, alături de ceilalți colegi cu care a intrat în contact. Intervine imediat suspendarea de drept a tuturor contractelor individuale de muncă din cadrul companiei, atât pentru motivul prevăzut de lit. b) a art. 50, în privința salariaților depistați pozitiv (incapacitate temporară de muncă), cât și pentru motivul prevăzut la lit c) a art. 50 (carantină), în privința salariaților testați negativ, însă supuși riscului contractării virusului. Angajatorul își întrerupe total activitatea.

Este oare vorba de o faptă imputabilă salariatului XY din perspectiva normei în discuție, în condițiile în care infectarea s-a produs în timpul său liber, deci în regim extracontractual, fără o legătură directă cu raporturile de muncă aflate în derulare cu angajatorul? Din punctul nostru de vedere, DA, pentru că imposibilitatea executării în acest caz a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă (contract eminentement sinalagmatic) este determinată de încălcarea cu bună știință de către salariat a interdicțiilor instituite de autorități, consecințele conduitei sale ilicite dovedindu-se a fi deosebit de grave.

Întorcându-ne astfel la art. 49 alin. 4) din Codul Muncii, remarcăm caracterul extrem de drastic al sancțiunii instituite, dispoziția legală stabilind că, pe durata suspendării contractului de muncă din cauza faptei imputabile salariatului, acesta *“nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat”*.

Așadar, textul nu face referire numai la acele drepturi stipulate în contractul individual de muncă, ci se referă la absolut toate drepturile decurgând din calitatea de salariat, printre care se numără și cel la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, reglementat prin OUG 158/2005.

În acest sens, valorificând regula de interpretare potrivit căreia *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus (unde legea nu distinge, nici interpretul nu trebuie să distingă)* și ținând totodată cont că OUG 158/2005 dispune de o reglementare similară (art. 21 alin. 6: *“Plata indemnizațiilor nu se cuvine pe perioadele în care asiguratul, din motive imputabile lui, nu își îndeplinește obligația de a urma și de a respecta programul individual de recuperare”*), am putea concluziona că, în exemplul dat, pe durata tratamentului medical, deci a suspendării de drept a contractului său individual de muncă, salariatul XY nu va încasa indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă (urmând eventual ca, în paralel, să-i fie și antrenată răspunderea contractuală față de angajator și, respectiv, delictuală față de colegii cărora le-a transmis virusul, pentru prejudiciile aduse prin fapta sa ilicită).

Totuși, pentru tranșarea modului de interpretare și aplicare a normei în discuție, de lege ferenda, apreciem că ar trebui aduse completări majore textului art. 49 alin. 4) din





Codul Muncii, măcar prin explicitarea noțiunilor de *“faptă imputabilă”* și *“drept care rezultă din calitatea de salariat”* (prin lămurirea împrejurării dacă în această categorie intră și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate).

(ii) A doua problemă pe care o avem în vedere ține de interdicția la care am făcut referire anterior, reglementată de art. 60 din Codul Muncii, a concedierii salariaților aflați în izolare la domiciliu, carantină ori sub tratament împotriva infecției, deci având contractele individuale de muncă suspendate în puterea legii.

Reținem același exemplu, al salariatului XY, care, prin încălcarea restricțiilor impuse de autorități, a contractat în mod culpabil COVID-19, infectând și alți salariați ai companiei în cadrul căreia activează.

Dispune această ipoteză juridică de capacitatea de a genera o excepție de la regula în discuție? În opinia noastră, NU. Interdicția se aplică în toate cazurile (cu excepția ipotezei particulare descrise de alin. 2 al art. 60 – cazurile reorganizării judiciare, falimentului sau dizolvării angajatorului), indiferent de împrejurarea dacă suspendarea contractului de muncă, pe acestei teme (incapacitate temporară de muncă ori carantină), a fost determinată de o faptă imputabilă sau nu salariatului.

Nuanța pe care o indentificăm este alta. Nu există niciun motiv care să împiedice angajatorul ca, după încetarea suspendării contractului, să inițieze procedura concedierii salariatului pentru motive ce țin de persoana acestuia, după cum vom detalia la punctul următor.

Potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (1) din Codul muncii, pe durata intreruperii temporare a activității angajatorului salariatii beneficiază de o indemnizație, platită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat.

Potrivit dispozițiilor art. 53 alin. (2) din același act normativ, pe durata intreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Conform art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30 din 21 martie 2020, așa cum a fost modificată prin **O.U.G. nr. 32 din 26 martie 2020** publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020, pe perioada stabilită 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 salariatii se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din





castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

De aceste prevederi beneficiaza salariatii angajatorilor care indeplinesc una din urmatoarele conditii:

- a) intrerup activitatea total sau partial in baza deciziilor emise de autoritatile publice competente potrivit legii, pe perioada starii de urgenta decretate;
- b) reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19, le-au scazut veniturile, nu au materii prime si materiale pe care le importau (de exemplu din Italia), au productie in exces si nu o pot exporta din cauza inchiderii granitelor si carantinerii conducatorilor auto;
- c) suspenda activitatea pentru protectia salariatilor nefiind intrunite niciuna dintre conditiile de la lit. a) si b).

De aceste prevederi beneficiaza salariatii angajatorilor care reduc sau intrerup temporar activitatea total sau partial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada starii de urgenta decretate, conform unei declaratii pe propria raspundere a angajatorului."

Conditii privind limita de cel mult 75% dintre salariatii

Conform art. XI din O.U.G. nr. 30/2020 pentru modificarea si completarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri in domeniul protectiei sociale in contextul situatiei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, astfel cum a fost modificata prin **O.U.G. nr. 32/2020**.

(1) Pe perioada starii de urgenta instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea starii de urgenta pe teritoriul Romaniei, pentru perioada suspendarii temporare a contractului individual de munca, din initiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizatiile de care beneficiaza salariatii se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

De aceste prevederi beneficiaza salariatii angajatorilor care reduc sau intrerup temporar activitatea total sau partial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada starii de urgenta decretate, conform unei declaratii pe propria raspundere a angajatorului.





Asadar, au disparut toate conditiile impuse cu privire la procentul din incasari si nu mai mult 75% dintre angajatii care au contracte individuale de munca active la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta.

Au disparut rand pe rand conditiile impuse initial privind:

- obligatia angajatorilor de mentinere a raporturile de munca ale persoanelor care au beneficiat de somaj tehnic pe o perioada de cel putin 6 luni de la data reinceperii activitatii dupa suspendarea raporturilor de munca conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare;
- obtinerea certificatelor de situatii de urgenta de Tip A (Albastru) si de Tip B (Galben) ce trebuiau emise de Ministerul Economiei, Energiei si Mediului de Afaceri;
- limitarea la un procent de cel mult 75% dintre angajatii care au contracte individuale de munca active la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta;
- conditionarea ca salariatii sa fi avut contractele active la data de 21 martie 2020 (data intrarii in vigoare a O.U.G. nr. 30/2020);
- diminuare a incasarilor din luna anterioara depunerii declaratiei pe propria raspundere, cu un procent de minimum 25% fata de media incasarilor din perioada ianuarie-februarie 2020;
- lipsa capacitatii financiare pentru a plati toti salariatii.

Angajatorii trebuie doar sa intrerupa sau sa reduca temporar activitatea ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2, pe perioada starii de urgenta decretate, si sa intocmeasca o declaratie pe propria raspundere.

Regimul de drept al somajului tehnic il constituie:

- art. 53 din Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 53/2003, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006;
- Decret nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea starii de urgenta pe teritoriul Romaniei, publicat in Monitorul Oficial nr. 212 din 16 martie 2020;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 30 pentru modificarea si completarea unor acte normative, precum si pentru stabilirea unor masuri in domeniul protectiei sociale in contextul situatiei epidemiologice determinata de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicata in Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020.





- Ordin al ministrului economiei, energiei și mediului de afaceri nr. 791 din 24 martie 2020 privind acordarea certificatelor de situații de urgență operatorilor economici a căror activitate este afectată în contextul pandemiei SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial nr. 248 din 25 martie 2020.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32 din 26 martie 2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, publicat în Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020.

În Monitorul Oficial nr. 321 din 21 martie 2020 a fost publicată Ordonanța 30/2020 (OUG nr. 30/2020) privind unele măsuri în domeniul protecției sociale și somajul tehnic de 75% din salariul mediu brut pe 2020 în contextul crizei provocate de COVID-19 sau coronavirus. În intervalul în care este suspendat contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului, în cazul întreruperii temporare a activității, indemnizația de care beneficiază salariații va fi suportată din bugetul asigurărilor pentru somaj.

De asemenea, se stabilește o indemnizație de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat plătit din fondul de salarii, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea nr. 6/2020 privind bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2020.

Tratamentul fiscal. Pentru indemnizația de șomaj tehnic se calculează impozit pe venit și contribuții sociale, dar nu se datorează contribuție asigurătoare de muncă.

Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, CAS și CASS se face de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale este data de 25 a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

Procedura de solicitare a sumelor de la ANOFM. Pentru acordarea sumelor necesare plății indemnizației de șomaj, angajatorii vor depune, prin email (poștă electronică), la AJOFM, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care vor beneficia de indemnizație, conform modelului care va stabili prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale (n.n. modelele de cerere





și de lista a persoanelor beneficiare din OUG nr.. 30/2020 au fost abrogate). Documentele se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

Plata indemnizației.

Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj se va face în contul bancar al angajatorului în maxim 15 zile de la depunerea documentelor. Plata indemnizației de șomaj tehnic către salariat se va face în maxim trei zile lucrătoare de la primirea sumelor de către angajator.

La ce particularități ar trebui să fie atent angajatorul?

Conform cadrului legal aplicabil (OUG 32/2020), în situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel puțin **un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență**, acesta nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic suportată de la bugetul de stat.

Practic, dacă unui angajat i s-a suspendat contractul de muncă și el mai lucrează la altă societate cu norma **ÎNTREAGĂ**, atunci el **nu are dreptul la indemnizația de șomaj tehnic** din partea bugetului de stat. În acest caz, ar trebui să înștiințeze angajatorul unde are contractul de muncă suspendat pentru ca **acesta să nu solicite pentru el indemnizația de șomaj**.

De asemenea, în situația în care un angajat are încheiate **mai multe** contracte de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic suportată din bugetul de stat aferentă contractului de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase. Ceilalți angajatori, dacă doresc, pot plăti din bugetul propriu acest șomaj tehnic.

Sintetizând, dacă un angajat are **mai multe contracte de muncă și toate sunt suspendate**, atunci el poate beneficia de indemnizația de șomaj tehnic suportată de la bugetul de stat doar de la unul dintre angajatori. În acest sens, el ar trebui să își anunțe toți angajatorii dacă vreun angajator de-al lui a depus actele la Agenția de șomaj pentru încasarea acelei indemnizații, pentru că **NU** se poate solicita de către toți angajatorii. Dacă o entitate vrea să îl plătească în continuare, atunci va suporta acea sumă pentru șomajul tehnic din bugetul propriu.

Când se solicita de la bugetul de stat indemnizația de șomaj tehnic pentru angajați, administratorii angajatorilor declara pe propria răspundere ca datele completate în acele formulare sunt **REALE**. Li se poate atrage inclusiv răspundere penală, conform art 326 din Codul penal pentru fals în declarații. De aceea, **este foarte important să dețină toate informațiile corecte din partea angajatorilor**.





În acest sens, pentru a evita tot felul de situații neplăcute, considerăm că ar fi necesar ca angajatorii să solicite angajaților lor completarea unei Declarații din care să rezulte clar dacă mai are și alte contracte de muncă și stadiul lor (suspendate sau nu). În cazul în care bugetul angajatorului permite, indemnizația de „șomaj tehnic” poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Această diferență este suportată însă de către angajator și **NU se recuperează de la stat.**

Se estimează că România are în prezent în jur de 4 milioane de salariați în mediul privat, astfel încât, dacă am avea în vedere, spre exemplu, doar situația critică din sectorul HoReCa, despre care se susține că ar fi pentru moment cel mai afectat, numărul preconizat de circa 320.000 de salariați care și-ar putea pierde în scurt timp locurile de muncă descrie valențe apocaliptice.

Independent de cât de plauzibile s-ar putea dovedi aceste sumbre scenarii, de scepticismul ori optimismul de care putem dispune, de salutară baftă autohtonă pe care, ca de obicei, vom fi nevoiți să mizăm, trebuie totuși să fim pregătiți. Milenarul “phronesis” aristotelic, concept al virtuții practice, tip de înțelepciune guvernând deopotrivă eticul și politicul, ne îndeamnă la prudență.

