



**CECCAR**

*Contați pe Noi. Contați, cu Noi.  
Întotdeauna!*

---

**OPȚIUNILE FIRMELOR ÎN  
CONTEXTUL PANDEMIEI DE  
CORONAVIRUS. CUM GESTIONĂM  
FORȚA DE MUNCĂ?**

---



Actuala pandemie generează probleme fără precedent pentru firme, inclusiv în ceea ce privește raporturile de muncă. În funcție de posibilitatea continuării activității, există două categorii de societăți:

## **1. Societăți care își continuă activitatea:**

1.1. Utilizând munca la distanță, organizată ca:

- telemuncă;
- muncă la domiciliu.

1.2. În spațiile de producție și locurile de muncă organizate de angajator, ipoteză în care:

- angajatorul realizează adaptări ale programului de lucru sau reducerea timpului de muncă;
- se acordă zile libere salariaților-părinți în contextul închiderii instituțiilor de învățământ;
- deplasarea salariaților la locul de muncă se realizează pe bază de adeverință eliberată de angajator sau legitimație de serviciu.

**2. Societăți care își întrerup sau își reduc activitatea, caz în care angajatorul poate opta, după caz, pentru:**

2.1. Suspendarea contractelor de muncă pentru șomaj tehnic;

2.2. Concedierea salariaților pentru motive independente de persoana acestora.

Pentru fiecare dintre aceste situații, legislația actuală, adoptată sub imperiul instituirii stării de urgență pe teritoriul țării noastre prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 212/16.03.2020, impune sau permite angajatorului anumite opțiuni, pe care le vom prezenta în mod distinct.

## 1 Societățile care își continuă activitatea

**1.1.** În cazul societăților care își continuă activitatea, **munca la distanță** poate fi organizată sub forma muncii la domiciliu sau a telemuncii, diferența dintre acestea constând în mijloacele utilizate pentru desfășurarea activității. Dacă însăși natura activităților presupune utilizarea tehnologiei informațiilor, se va opta pentru telemuncă.

În caz contrar, este posibilă folosirea contractului de muncă la domiciliu, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii. În această ipoteză, dacă este cazul, angajatorul va transporta la domiciliul salariatului materiile prime și materialele, documentele și alte resurse pe care acesta din urmă le utilizează în activitatea sa.

În țara noastră, telemunca era deja reglementată prin Legea nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296/02.04.2018. Prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020 s-a introdus însă **o derogare importantă** de la prevederile acesteia: dacă înainte prevedea că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților, deci salariatul nu putea fi obligat să accepte prestarea activității de la distanță, sub imperiul stării de urgență munca în regim de telemuncă poate fi impusă unilateral de către angajator.



**Dacă există posibilitatea desfășurării activității la distanță, angajatorii au capacitatea sau chiar obligația de a impune prestarea muncii astfel?**

Decretul nu prevede nicio sancțiune și menționează că această decizie va fi luată „dacă este posibil”. De aceea, în practică s-a apreciat, uneori în mod greșit, că impunerea muncii la distanță constituie doar un drept al angajatorului, nu și o obligație a acestuia. În realitate, angajatorul are **obligația** de a dispune munca la distanță dacă atribuțiile postului o permit, deoarece art. 6 alin. (1) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 prevede obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

**Decizia unilaterală de prestare a activității în regim de telemuncă** nu va fi luată la nivel colectiv, ci individual, fiind emisă nominal cu privire la fiecare salariat care își poate executa atribuțiile de serviciu de la domiciliu. Modificarea se înregistrează în Revisal în ziua anterioară începerii activității la domiciliu, potrivit art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

**Telesalariații și salariații cu contract de muncă la domiciliu beneficiază de salariul integral, precum și de tichete de masă.** Actuala reglementare a acestora, cuprinsă în Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările ulterioare, nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate.

Menționăm că salariaților aflați în carantină sau în autoizolare nu li se poate impune desfășurarea activității în regim de telemuncă. Aceste situații, reglementate prin *Ordinul ministrului sănătății nr. 414/2020 privind instituirea măsurii de carantină pentru persoanele aflate în situația de urgență de sănătate publică internațională determinată de infecția cu SARS-CoV-2 și stabilirea unor măsuri în vederea prevenirii și limitării efectelor epidemiei*, publicat în Monitorul Oficial nr. 201 din 12 martie 2020, cu modificările ulterioare, atrag suspendarea contractului de muncă. Or, **pe perioada suspendării contractului de muncă nu se poate presta nicio activitate.** Altminteri, munca respectivă poate fi considerată nedeclarată, iar angajatorul poate fi sancționat cu amendă de 20.000 lei, potrivit art. 26 alin. (1) lit. e2) din Codul muncii.

**1.2.** Dacă atribuțiile postului nu permit desfășurarea muncii de la distanță, angajatorul va continua să asigure accesul salariaților în spațiile de producție. Acesta se face cu eliberarea unei adeverințe pentru deplasarea spre locul de muncă, emisă în condițiile *Ordonanței militare nr. 3/2020 privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19*, publicată în Monitorul Oficial nr. 242 din 24 martie 2020, sau cu legitimație emisă de angajator.

De asemenea, **se recomandă angajatorilor:**

● În condițiile continuării activității, **elaborarea unui plan de limitare a efectelor pandemiei asupra salariaților și colaboratorilor.** Acesta va fi creat cu consultarea reprezentantului salariaților și va fi comunicat întregului personal;

Planul va cuprinde:

- o măsuri de izolare preventivă la locul de muncă;
- o interdicția accesului persoanelor din exteriorul firmei, dacă este posibil;
- o măsuri de dezinfectare periodică a spațiilor de lucru;
- o măsuri de reacție rapidă în cazul în care unul dintre salariați prezintă simptome asociate cu contaminarea cu virusul SARS-CoV-2.



- **Emiterea tuturor deciziilor în format electronic** și comunicarea acestora salariaților prin mijloace de comunicare online;
- **Consultarea permanentă**, prin mijloace electronice, cu reprezentantul sindical sau, în lipsa unui sindicat, cu reprezentantul salariaților, pentru luarea deciziilor de natură să afecteze raporturile de muncă;
- Atunci când este posibil, **utilizarea unui program de lucru comprimat**, astfel încât salariații să nu se deplaseze la locul de muncă în fiecare zi, dar să își efectueze totuși integral atribuțiile de serviciu. Aceasta presupune inserarea în contractele de muncă a unui program de lucru inegal, în condițiile art. 116 alin. (2) din Codul muncii. În cazul salariaților cu normă întreagă, se va respecta astfel timpul de muncă de 40 de ore pe săptămână, dar aceștia ar putea veni la locul de muncă doar de patru ori pe săptămână, desfășurând activitate timp de 10 ore pe zi. Programul de lucru inegal se înregistrează în Revisal și poate fi utilizat și în cazul salariaților cu fracțiune de normă.
- Atunci când este posibil, **utilizarea programului de lucru individualizat**, care permite salariaților să vină și să plece din unitate potrivit propriei lor opțiuni, în condițiile art. 118 din Codul muncii. Acest program nu poate fi însă utilizat în cazul salariaților cu fracțiune de normă.
- Numai cu acordul salariatului, modificarea contractului de muncă în sensul **reducerii salariului sau a normei de lucru**;
- În condițiile art. 122 alin. (3) din Codul muncii, **acordarea de zile libere plătite** care vor fi **compensate cu ore suplimentare** ce vor fi prestate de salariați în următoarele 12 luni.

O opțiune distinctă o constituie **reducerea săptămânii de lucru de la cinci zile la patru zile**, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, potrivit art. 52 alin. (3) din Codul muncii. Acesta este un tip de suspendare a contractelor de muncă din inițiativa angajatorului, pentru care este necesară o consultare prealabilă a sindicatului sau a reprezentantului salariaților. Consultarea se poate desfășura online, caz în care trebuie păstrate probe cu privire la aceasta, pentru un eventual litigiu în instanță.





Nu este necesară reducerea săptămânii de lucru pentru toți salariații; decizia se poate adopta individual și poate viza doar anumiți salariați, care nu sunt indispensabili în firmă cinci zile/săptămână. Angajatorul nu poate reduce, însă, săptămâna de lucru la 32 de ore, pretinzându-i salariatului să vină la serviciu tot de luni până vineri, dar să lucreze mai puțin zilnic. Suspendarea vizează reducerea numărului de zile, nu numai a timpului de lucru săptămânal. Deci salariatul va veni la serviciu de patru ori pe săptămână.

**Este, de asemenea, nelegală prestarea de ore suplimentare de către salariații cărora săptămâna de lucru li s-a redus la patru zile.**

Reducerea săptămânii de lucru constituie o ipoteză de suspendare a contractului de muncă, așadar se va înregistra în Revisal în fiecare săptămână. Necesitatea înregistrării săptămânale a trezit multe nemulțumiri în practică, dar cum reducerea săptămânii de lucru este reglementată ca ipoteză de suspendare a contractului, înregistrarea sa este obligatorie.

## ➔ Zile libere pentru supravegherea copilului

**Salariaților-părinți** care au copii sub 12 ani înscriși în unități de învățământ (inclusiv creșe) și care nu pot lucra la distanță li se vor asigura zile libere plătite potrivit *Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ*, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, cu modificările și completările ulterioare.

Noțiunea de „părinte” este mai largă, incluzând, potrivit *Hotărârii Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020*, publicată în Monitorul Oficial nr. 230/21.03.2020, și alte categorii de persoane care se ocupă de întreținerea copiilor.



Nu beneficiază de dreptul la zile libere părintele salariat care:

- se află în anumite cazuri de suspendare a contractului de muncă;
- lucrează de acasă în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă;
- se află în situația în care celălalt părinte nu lucrează sau se află în șomaj tehnic.



În esență, dacă unul dintre părinți se poate ocupa de copil/copii, zilele libere nu se acordă. Cu toate acestea, menționăm că dispozițiile legale nu exceptează situația în care celălalt părinte lucrează în regim de telemuncă. Astfel, este posibil ca ambii părinți să rămână acasă: unul lucrând în regim de telemuncă, iar celălalt beneficiind de zile libere plătite în temeiul Legii nr. 19/2020.

Salariatul poate solicita acordarea parțială a zilelor libere, de exemplu doar trei zile/săptămână, dacă în restul zilelor dispune de o altă variantă pentru supravegherea copilului/copiilor.

Nu beneficiază de zile libere anumite categorii de salariați care își desfășoară activitatea în servicii esențiale. Unele categorii de salariați bugetari beneficiază, în schimb, de anumite majorări salariale.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește inițial de către angajator și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Indemnizația urmează să fie decontată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, după caz, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Codul fiscal. Impozitele și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plata contribuției asiguratorii pentru muncă aferente indemnizației se suportă de angajator.

Angajatorii pot cere numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă, încasată efectiv de părinte.

## 2

### Societățile care își reduc sau își întrerup activitatea

**2.1. Șomajul tehnic** nu este o noutate în legislația românească. Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, 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. În acest caz, salariații nu lucrează, dar se află la dispoziția angajatorului, gata să reia lucrul la data încetării cauzei care a generat suspendarea contractelor de muncă. Ei beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.



Noutatea o constituie faptul că, pe perioada pandemiei, aceste indemnizații se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Astfel, *Ordonanța 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*, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020, cu modificările și completările ulterioare, prevede că pe perioada stării de urgență, în cazul suspendării contractelor de muncă pentru șomaj tehnic, 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 pe anul 2020 nr. 6/2020, adică 4.072 lei.

În acest scop, potrivit legislației, angajatorii nu au decât obligația de a depune la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă **o cerere, o declarație pe propria răspundere** privind situația cu care se confruntă, constând în reducerea sau întreruperea temporară a activității ca urmare a efectelor pandemiei de coronavirus, pe perioada stării de urgență decretate, precum și **lista persoanelor cu contractul de muncă suspendat**.

Plata indemnizației către salariat se efectuează în termen de maximum trei zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor de la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Șomajul tehnic constituie o decizie a angajatorului, care ar putea, de exemplu, să prelungească suspendarea și după finele stării de urgență, doar că pentru intervalul ulterior indemnizația nu se va mai suporta de la bugetul asigurărilor sociale de stat.

Decizia de suspendare a contractului de muncă pentru șomaj tehnic este individuală și se comunică, prin mijloace electronice, dacă este posibil, fiecărui salariat.

Este greșită practica de a comunica doar telefonic salariaților că pot rămâne acasă, fiind în șomaj tehnic.

Suspendarea contractelor de muncă pentru șomaj tehnic se înregistrează în Revisal. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că termenul în care se înregistrează suspendarea și încetarea suspendării se transmite cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/încetării suspendării.

Normele privind suportarea indemnizației pentru șomaj tehnic de către stat sunt foarte generale și nu condiționează în niciun fel acordarea acesteia. De exemplu, accesarea acestei măsuri de sprijin nu este condiționată de mărimea firmei sau de numărul de angajați, intrarea în șomaj tehnic nu este condiționată de vechimea în muncă, iar salariatul poate cumula indemnizația de șomaj tehnic cu alte venituri (de exemplu, pensie sau dividende). Singura restricție privește cumulul de funcții: salariații care cumulează mai multe contracte de muncă nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic dacă cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență.

Așadar, dacă un salariat cumulează mai multe contracte cu fracțiuni de normă sau dacă toate contractele sunt suspendate, el va beneficia de indemnizația de șomaj tehnic.

Dacă un salariat cumulează mai multe contracte individuale de muncă suspendate pentru șomaj tehnic, el beneficiază de indemnizația cea mai mare. Această prevedere poate crea dificultăți în practică, deoarece uneori angajatorul (care trebuie să anexeze cererii de plată a indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj și lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație) nu cunoaște dacă salariatul lucrează și la un alt angajator și cu atât mai mult dacă beneficiază de indemnizație de șomaj tehnic și de la acela.

**În măsura posibilităților și a informațiilor pe care le deține, angajatorul trebuie să ceară informații de la salariații cumularzi privind situația concretă în care se găsesc în derularea altui contract /altor contracte de muncă pentru a se evita solicitările de restituire a sumelor plătite acestora cu titlu de indemnizație.**



**Ce obligații are angajatorul în cazul angajaților cu un salariu mai mare de 5.429 lei (valoarea câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020)?**

În cazul șomajului tehnic, angajatorul va trebui să le plătească 75% din salariul de bază al acestora? Până la adoptarea *Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020*, legislația nu era clară în această privință.

În prezent, însă, se prevede expres că în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53, alin. (1) din Codul muncii.

**Prin urmare, dacă angajatorul nu are posibilități financiare, nu va plăti mai mult de 4.072 lei.**

Observăm, însă, că obligația angajatorului de a plăti 75% din salariul real (mai mare de 5.429 lei) nu este pur potestativă, în sensul că angajatorul nu poate decide în mod arbitrar dacă plătește sau nu indemnizația într-un quantum mai mare de 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Salariatul va putea contesta în instanță suma primită, arătând că în realitate bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal ar fi permis plata unei indemnizații superioare față de cea compensată.

Șomajul tehnic poate fi parțial, în sensul suspendării contractelor de muncă numai pentru o parte dintre salariați. **Dar salariații cărora li s-a suspendat contractul de muncă în temeiul art. 52, alin. (1), lit. c) din Codul muncii nu pot fi chemați la lucru, nici măcar ocazional.**

Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul de muncă suspendat reprezintă muncă nedeclarată și poate fi sancționată cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 2.000.000 lei (art. 151 lit. c) și art. 260 lit. e2) din Codul muncii).



Această problemă s-a ridicat în raport cu personalul departamentului de contabilitate și al celui de HR, în condițiile în care se mențin anumite obligații lunare (de exemplu, de depunere a unor declarații sau alte obligații de raportare periodică spre organele de stat), chiar și pentru firmele în care întregul personalul sau o parte a acestuia se află în șomaj tehnic.

**Atenție, însă! Niciun salariat nu poate lucra în perioada de suspendare a contractului de muncă.** Drept urmare, se va înregistra încetarea suspendării, apoi se vor desfășura activitățile respective. Plata orelor lucrate se va face în proporție de 100%. După finalizarea activității, contractul de muncă va fi din nou suspendat.

**Suspendarea pentru șomaj tehnic nu poate fi dispusă în cazul salariaților ale căror contracte sunt deja suspendate, de exemplu, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la doi, respectiv trei ani sau pentru incapacitate temporară de muncă (concediu medical).** De asemenea, nu se poate face o combinație între șomajul tehnic și reducerea săptămânii de lucru, care constituie, la rândul ei, așa cum am văzut, o cauză de suspendare.

**Pentru a putea fi suspendat, contractul individual de muncă trebuie să fie activ.**

La finele suspendării respective, de exemplu, după revenirea din concediul de creștere a copilului, aceasta încetează, determinând dispunerea și înregistrarea suspendarea pentru șomaj tehnic. Cu privire la revenirea din concediul de creștere a copilului, facem mențiunea că perioada de plată a stimulentului de inserție de 650 lei pentru persoanele aflate în concediu pentru creșterea copilului, dar care se întorc mai devreme la serviciu, s-a prelungit prin efectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020.

La reluarea activității se va înregistra în Revisal încetarea suspendării în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Salariații sunt obligați să se prezinte la lucru de îndată ce sunt convocați, prin mijloacele de comunicare ce au fost stabilite prin decizia de suspendare.

Perioadele de șomaj tehnic nu vor fi avute în vedere la calculul concediului de odihnă, deoarece munca nu a fost prestată, iar temeiul suspendării nu l-a constituit un certificat medical.

**2.2.** În cazul reducerii activității, în ultimă instanță, se poate decide **concedierea** unora dintre salariați, în temeiul art. 65 din Codul muncii (pentru motive independente de aceștia), cu respectarea tuturor prevederilor legale, inclusiv a termenului de preaviz plătit. Locul de muncă ocupat de salariat trebuie să fie eliminat din organigrama unității. Legea impune aici o singură condiție, și anume cauza concedierii să fie **reală și serioasă**.

Menționăm că decizia de concediere poate fi comunicată prin e-mail, în format .pdf, după cum a decis Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 34/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 18 din 9 ianuarie 2017.

Dacă salariatul se află în șomaj tehnic, se va dispune mai întâi încetarea suspendării și abia apoi se va preaviza concedierea. Concedierea salariaților nu este însă condiționată de o suspendare prealabilă a contractelor de muncă, de exemplu, pentru șomaj tehnic.

Pe de altă parte, în mod surprinzător, legislația din țara noastră nu prevede obligativitatea angajatorilor care au suspendat contractele de muncă pentru șomaj tehnic de a menține în ființă contractele respective o anumită perioadă după finele pandemiei. În alte state europene, plata de la bugetul de stat a indemnizațiilor de șomaj tehnic a venit însoțită de interdicții de concediere a salariaților, în general pentru perioade de șase luni după încetarea suspendării. Este posibil ca o astfel de interdicție (care are utilitatea ei) să fie adoptată și în România, dar în prezent nu există.

În final, menționăm că în cazul firmelor care se dizolvă va interveni încetarea de drept a contractelor de muncă, în temeiul art. 56, lit. a) din Codul muncii. În acest caz, încetarea este automată, fără preaviz, și se operează în Revisal în temeiul unei decizii de încetare de drept.

---

**Conștienți de rolul nostru de consilieri de încredere ai antreprenorilor, noi, profesioniștii contabili membri CECCAR, suntem în prima linie în luptă cu efectele economice ale coronavirus și pentru identificarea soluțiilor de vindecare rapidă a afacerii dumneavoastră.**

Informații utile despre mediul economic în contextul pandemiei de coronavirus găsiți și pe pagina dedicată ➔ [www.covid-19.ceccar.ro!](http://www.covid-19.ceccar.ro)

**Autor: Raluca Dimitriu**

**Revizor: Adriana Florina Popa**

**Ghidul a fost elaborat pe baza legislației în vigoare la 16 aprilie 2020.**

**Copyright © 2020**

**CECCAR - Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România**

**Toate drepturile rezervate. Conținutul, designul și structura acestui document aparțin CECCAR, reproducerea fiind interzisă. Scopul documentului este pur informativ, neavând valoare juridică. Informațiile sunt preluate din surse oficiale, bazate pe legislația în vigoare și care nu implică responsabilitatea CECCAR pentru orice acțiune sau abținere de la acțiune rezultată în urma folosirii acestor informații.**