

# Cine în afară de jucătorii din HoReCa poate beneficia de banii statului pentru plata salariilor? Ioana Cazacu, Popovici Nițu Stoica & Asociații: Alți angajatori pot accesa facilitatea doar dacă și-au redus activitatea, nu și dacă au întrerupt-o

Autor: **Cristina Roșca** 23.03.2020



Ioana Cazacu, avocat colaborator coordonator în cadrul casei de avocatură Popovici Nițu Stoica & Asociații spune că șomajul tehnic (reglementat sub denumirea de reducere sau întrerupere temporară de activitate în Codul Muncii) se dispune, ca regulă generală, prin decizie motivată a angajatorului.

“În cazul de față, angajatorii din HoReCa, direct afectați de măsura stopării activităților cu publicul, vor emite astfel de decizii motivate, în general, de situația concretă economică - generată de factorii epidemiologici din România și, în special, de măsurile adoptate de autorități sub umbrela situației de urgență declarate prin Decretul Președintelui nr. 195/2020 -

respectiv măsura de suspendare a activității de servire și consum al produselor alimentare și băuturilor alcoolice și nealcoolice, organizată de restaurante, hoteluri, cafenele sau alte localuri publice, dispusă prin Ordonanța Militară nr. 1 din 17.03.2020”, spune ea.

O data adoptată o astfel de decizie, fiecare salariat afectat va primi o decizie individuală, motivată, de suspendare a contractului individual de muncă pe durata reducerii sau întreruperii temporare de activitate. Pe durata suspendării contractului, salariații vor avea dreptul la o indemnizație de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

“Aceștia vor rămâne permanent la dispoziția angajatorului, care îi poate rechema oricând dacă se reia activitatea.”

În ceea ce privește angajatorii din alte domenii de activitate, procedura șomajului tehnic este similară. Este nevoie de motivarea deciziei de reducere sau întrerupere de activitate.

Aceasta va trebui să fie însă specifică, în sensul de a reflecta dificultățile economice/financiare proprii companiei, ca spre exemplu întreruperea activității furnizorilor, stoparea comenzilor din partea clienților.

Conform Ordonanței de Urgență nr. 30/2020, angajatorii care au întrerupt activitatea, total sau parțial, în baza deciziilor emise de autoritățile publice pe perioada stării de urgență (cum sunt cei din HoReCa) pot

solicita suportarea de către stat, prin Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă, a indemnizațiilor plătite către salariați pe durata întreruperii activității. “Pentru a accesa această facilitate, angajatorii vor trebui să obțină, de la Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri, un certificat de situații de urgență. Ministerul nu a stabilit încă metodologia de eliberare a acestui certificat, fiind de așteptat în acest sens emiterea unui Ordin de ministru.”

Din redactarea actului normativ nu este clar, la acest moment, dacă intenția Guvernului este de a plăti angajatorilor sumele necesare pentru că aceștia să facă, ulterior, plățile către salariați sau dacă mecanismul instituit este unul de rambursare a indemnizațiilor plătite de angajatori. “Apreciem că o clarificare în acest sens din partea Guvernului este absolut necesară. OUG nr. 30/2020 stabilește că Statul va plăti angajatorilor echivalentul a maxim 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, anume 4.071,75 RON per salariat.”

Ioana Cazacu afirmă că trebuie menționat că și celalalte categorii de angajatori care se confruntă cu probleme în contextul COVID-19 și decid intrarea în "șomaj tehnic" pot accesa această facilitate, însă condițiile aplicabile sunt parțial neclare. OUG 30/2020 stabilește în cazul acestora două obligații. În primul rând să dovedească o diminuare a încasărilor cu minimum 25% față de media încasărilor din perioadă ianuarie-februarie 2020 și în al doilea rând să dovedească lipsa capacității financiare pentru a plăti toți salariații. “În cazul în care autoritățile nu revin cu precizări referitoare la cea de-a doua condiție, formularea foarte generală ar putea da naștere unor interpretări diferite de către funcționarii care vor procesa cererile - existnd riscul unor abuzuri.”

Aceasta a două categorii de angajatori poate accesa facilitatea doar dacă și-a redus activitatea, nu și dacă a întrerupt-o. “Este neclar, și aici, de ce statul ar exclude de la susținere financiară o categorie de angajatori loviți sever de situația de stare de urgență în dauna unora care au fost loviți doar parțial.” Solicitățile pentru accesarea acestei facilități se depun în luna curentă pentru plata indemnizațiilor din luna anterioară, plata efectuându-se în cel mult 30 de zile de la depunerea documentației. Asta înseamnă că primii bani ar putea fi primiți de angajatori, cel mai devreme, la finalul lunii aprilie sau - mai realist - la începutul lunii mai 2020, dacă este să interpretăm ad litteram prevederile actului normativ, spune avocata.

“Sigur însă că, în practică, rămâne de văzut dacă statul se va mobiliza suficient de rapid încât să deblocheze fondurile necesare în timp util, așa cum este prevăzut în actul normativ, pentru a sprijini în mod real angajatorii. Însă trebuie spus în acest context că ar trebui asumat ca fiind foarte probabil ca măsurile dispuse de angajatori în baza Codului Muncii să aibă o existență și un parcurs independente, autonome, față de pachetul de ajutor de urgență anunțat de Guvern.”

Mai exact, pachetul de ajutor guvernamental se grefează pe situația care afectează angajatorii, însă are o durată de aplicabilitate limitată la perioadă stării de urgență. Măsurile adoptate de angajator pe de altă parte pot să preceadă și să continue să fie necesare și după încetarea stării de urgență dat fiind că este foarte probabil să urmeze o perioadă de refacere economică în care business-urile afectate de aceste măsuri să nu aibă operațiuni/clienti la un nivel suficient pentru funcționarea normală. Pe durata aceste perioade e probabil să fie în continuare necesare măsurile prevăzute de Codul Muncii dar fără aplicare pachetului de ajutor guvernamental, spune Ioana Cazacu.

“De asemenea, întrucât măsurile adoptate de Guvern nu modifică sau amendează, sub aspectele pe care le discutăm aici, prevederile Codului Muncii, angajatorii rămân supuși acestor norme indiferent de bunele intenții anunțate de Guvern sau de mecanismele birocratice care pot face mai ușoară sau mai grea aplicarea pachetului guvernamental de ajutor.” Cu alte cuvinte, indiferent dacă Guvernul are sau nu resursele pe care ar trebui să le aloce, dacă mobilizează să nu ceea ce a promis că va plăti, angajatorii rămân supuși normelor prevăzute de Codul Muncii, cu obligațiile de plată a indemnizațiilor și celelalte îndatoriri care decurg din acest act normativ.