

Aspecte privind consecințele șomajului tehnic pe piața muncii

Aspects Regarding the Consequences of Technical Unemployment on the Labor Market

Conf. univ. dr. **Daniela Moțiu***
Universitatea de Vest din Timișoara
Facultatea de Drept

Abstract

In order to overcome the difficulties that employers may face in conditions of economic crisis, they benefit from the possibility of suspending individual employment contracts in the form of reduction or temporary interruption of activity, suspension known in practice as „technical unemployment”.

Technical unemployment can be a way for the employer to safeguard their own business, and for the employee, a guarantee of keeping the job for a certain period of time and, implicitly, of the employee position, insured in public insurance systems.

The suspension of individual employment contracts is ordered by an unilateral act of the employer and is based on economic, technological and structural reasons or similar.

During the period of technical unemployment, although not working, employees benefit either from a reduced salary, by reference to the reduced work schedule from 5 days a week to 4 days, or from an indemnity of at least 75% of the basic salary corresponding to the place of their occupied job, and is available to the employer.

Keywords: *technical unemployment; temporary reduction of activity; temporary interruption of activity; unilateral decision of the employer; rights and obligations of the parties to the individual employment contract.*

Rezumat

În vederea depășirii dificultăților cu care se pot confrunta angajatorii în condiții de criză economică, aceștia beneficiază de posibilitatea de suspendare a contractelor individuale de muncă sub forma reducerii sau întreruperii temporare a activității, suspendare cunoscută în practică sub denumirea de „șomaj tehnic”.

Șomajul tehnic poate reprezenta pentru angajator o modalitate de salvagardare a propriei afaceri, iar pentru salariat, o garanție a păstrării locului de muncă o perioadă determinată de timp și, implicit, a calității de salariat și de asigurat în sistemele publice de asigurări.

Suspendarea contractelor individuale de muncă se dispune prin act unilateral al angajatorului și se întemeiază pe motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Pe perioada șomajului tehnic, deși nu desfășoară activitate, salariații beneficiază fie de salariu redus, prin raportare la programul de lucru redus de la 5 zile pe săptămână la 4 zile, fie de o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, și se află la dispoziția angajatorului.

Cuvinte-cheie: *șomaj tehnic; reducere temporară activității; întrerupere temporară a activității; decizie unilaterală a angajatorului; drepturi și obligații ale părților contractului individual de muncă.*

* dana.motiu@e-uvt.ro.

1. Argument

Mediul economic a depășit, chiar și prin simpla trecere a timpului, impactul declarării pandemiei pe termen nedeterminat de Organizația Mondială a Sănătății ca urmare a apariției virusului SARS-COV-2, însă consecințele acestei decizii s-au implantat diferit și diferențiat în viața întreprinderilor, generând nesiguranță îndeosebi în sectorul privat al muncii pentru partenerii raporturilor de muncă. Soluțiile aplicate de angajatori s-au raportat la cadrul legislativ existent și la cel nou creat în domeniul relațiilor de muncă¹, fiind determinate, în principal, de imposibilitatea îndeplinirii în tot sau în parte de către aceștia a propriei obligații reglementată de art. 40 alin. (2) lit. b) Codul muncii, constând în asigurarea permanentă a condițiilor tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiilor corespunzătoare de muncă. Această imposibilitate relativă la obligația angajatorilor de furnizare a muncii², în strânsă legătură cu cea referitoare la asigurarea protecției sănătății salariaților, îi obligă să aplice acele măsuri considerate ca fiind oportune pentru atingerea finalității ultime, aceea a salvării afacerii.

S-a putut observa faptul că, în România, instituirea stării de urgență³ pe o perioadă de 30 de zile, urmată de prelungirea acesteia cu încă 30 de zile, nu a însemnat implementarea obligatorie și nediferențiată a unor măsuri uniforme pentru toți angajatorii. Cu excepția angajatorilor pentru care s-a dispus prin Decret prezidențial închiderea temporară a activității⁴, legiuitorul a lăsat responsabilitatea aprecierii oportunității implementării celor mai adecvate măsuri la latitudinea angajatorilor.

În perioada în care angajatorul caută soluții adecvate pentru reorganizarea activității desfășurate, prin introducerea de noi strategii și proiecte în vederea tehnologizării, restructurării, modernizării, adaptării etc. acesteia sau pentru depășirea dificultăților economico-financiare cu care se confruntă, beneficiază de o serie de alternative legislative prin intermediul cărora legiuitorul a înțeles să îi acorde sprijin pentru identificarea și aplicarea măsurilor care pot conduce la continuarea activității sale, pe viitor. Aceste cauze care împiedică desfășurarea activității în parametri obișnuiți exced conduitei salariaților și, uneori, chiar a angajatorilor. Printre măsurile puse la dispoziția angajatorilor, se înscrie și cea de suspendare a contractelor individuale de muncă din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, sub forma reducerii sau întreruperii temporare a activității.

2. Șomajul tehnic. Definiție și fundament

Noțiunea de „șomaj tehnic” nu este utilizată de Codul muncii. Cu toate acestea, șomajul tehnic beneficiază de o largă utilizare în practică, fiind regăsit și în doctrina juridică⁵, iar în contextul pandemiei creată de virusul SARS-COV-2, a devenit un „instrument” deosebit de util pentru angajatori și, mai ales, pentru salariați, fiind o alternativă viabilă la concedierea salariaților pentru motive care nu țin de persoana lor. În plan legislativ, corespondentul șomajului tehnic îl reprezintă instituția suspendării contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorului sub forma reducerii sau întreruperii temporare a activității, reglementată de dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c), art. 52 alin. (3) și art. 53 Codul muncii.

În prezenta lucrare vom analiza instituția șomajului tehnic și consecințele sale asupra drepturilor și obligațiilor părților contractului individual de muncă.

¹ Este vorba de dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c), art. 52 alin. (3) și art. 53 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare; de art. XI și următoarele din Ordonanța de Urgență 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 al României, Partea I, nr. 231 din 21 martie 2020.

² Această obligație a angajatorului completează obligația salariatului stabilită art. 39 alin. (2) lit. a) Codul muncii, respectiv de realizare a normei de muncă sau, după caz, de îndeplinire a obligațiilor stabilite conform fișei postului.

³ Prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 16 martie 2020.

⁴ Astfel, pct. 5 din Anexa nr. 2 din Decretul nr. 195/2020 prevede expres ca măsură de primă urgență „închiderea temporară a unor restaurante, hoteluri, cafenele, cluburi, cazinouri, sedii ale asociațiilor și ale altor localuri publice”.

⁵ I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, p. 447.

Problematika suspendării contractelor individuale de muncă se ridică în spatele oricărei imposibilități de executare a acestuia, indiferent de motivul care stă la baza neexecutării sau de partea îndreptățită în a o invoca.

În reglementarea legală a instituției juridice a suspendării, conform art. 49 – 54 Codul muncii, aceasta apare ca o întrerupere temporară a executării obligațiilor contractuale principale ale părților contractului individual de muncă, respectiv prestarea muncii și plata salariului, contract care își va relua cursul normal după o perioadă mai mult sau mai puțin lungă de „moarte aparentă”⁶.

Dintre toate drepturile și obligațiile părților, în orice caz de suspendare, prestarea muncii de către salariat este suspendată de fiecare dată, eventual, și plata salariului de către angajator este întreruptă în majoritatea cazurilor de suspendare⁷. Dincolo de posibilitatea „supraviețuirii” altor drepturi și obligații ale părților, condiționat de reglementarea lor prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne, conform art. 49 alin. (3) Codul muncii, este evident că, salariații al căror contract individual de muncă este suspendat, își păstrează această calitate pe întreaga durată a suspendării contractului, fiind luați în calculul total al numărului total de salariați.

Suspendarea contractului nu constituie un mijloc de eludare a incidenței instituției încetării acestuia⁸, chiar dacă, uneori, se confirmă ca fiind o modalitate de prorogare a încetării contractului. De exemplu, în situația în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală, angajatorul poate dispune concedierea acestuia numai după ce durata arestării va depăși perioada de 30 de zile calendaristice, pe parcursul căreia contractul individual de muncă al salariatului arestat preventiv este suspendat de drept, în temeiul art. 50 lit. g) Codul muncii.

Apariția unor motive economice, tehnologice, structurale sau similare în viața întreprinderi obligă angajatorii în adoptarea unilaterală, cu caracter temporar, a unor măsuri cu efecte directe și imediate asupra contractelor individuale de muncă ale salariaților, în vederea depășirii unor perioade dificile, de criză economică sau financiară, de îmbunătățire a organizării muncii prin introducerea de tehnologii sau echipamente de lucru noi sau adaptarea celor existente la noi cerințe sau standarde care se impun.

Noțiunea de șomaj tehnic poate fi definită ca fiind suspendarea prestării muncii de către salariat prin decizia unilaterală a angajatorului sub forma reducerii sau întreruperii temporare a activității din motive economice, tehnologice, structurale sau similare, fără încetarea raportului de muncă, urmată de reluarea obișnuită a activității la încetarea cauzei care a determinat-o.

Pe durata șomajului tehnic, raportul de muncă al salariaților nu încetează, chiar dacă contractul individual de muncă este suspendat.

Prin lege, aprecierea impactului motivelor menționate de art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii asupra activității angajatorului a fost lăsată la aprecierea acestuia, considerente care susțin încadrarea acestei ipoteze de suspendare a contractului individual de muncă în categoria celor care intervin „din inițiativa angajatorului”. Angajatorul este singurul îndreptățit să decidă cu privire la evoluția propriei activități în cazul intervenirii unor astfel de factori, motiv pentru care ipoteza normativă de suspendare a contractelor individuale de muncă din motive economice, tehnologice, structurale sau similare a fost

⁶ Pentru definiția suspendării contractului individual de muncă, a se vedea G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 2014, Dalloz, 28^e édition, p. 357-358.

⁷ Aceasta demonstrează că noțiunea de suspendare a contractului individual de muncă, privită în sine, este inexactă și lasă întotdeauna descoperită legătura juridică „activă” dintre părțile contractului individual de muncă, care se menține și pe durata suspendării contractului individual de muncă.

⁸ Salariatul este liber să demisioneze pe parcursul suspendării contractului individual de muncă. Art. 60 Codul muncii stabilește, limitativ, cazurile în care salariatul nu poate fi concediat, din inițiativa angajatorului; printre acestea, nu figurează și cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. În plus, potrivit art. 49 alin. (5) Codul muncii, „de fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează”. Cum contractul individual de muncă al salariatului este suspendat, pentru ca încetarea contractului individual de muncă să aibă loc prin demisie, prin acordul părților sau concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului în perioada șomajului tehnic, este necesar ca, în prealabil, angajatorul să dispună (re)activarea acestuia în Registrul General de Evidență a Salariaților, respectiv să dispună încetarea suspendării. Ulterior, devin incidente dispozițiile legale referitoare la termenul de preaviz și obligațiile angajatorului în caz de concediere colectivă, în temeiul art. 81 și, respectiv, art. 68 și următoare Codul muncii.

plasată în rândul suspendării din inițiativa sa⁹. În plus, ipoteza normativă în discuție reglementează enunțiativ scheletul unor *motive-cadru*, a căror particularizare și descriere concretă intră în sarcina angajatorului în cuprinsul deciziei de suspendare. Oportunitatea suspendării contractelor individuale de muncă este lăsată de legiuitor la dispoziția angajatorului, iar legalitatea acesteia este atributul instanței de judecată.

Decizia de suspendare a contractelor individuale de muncă nu are caracter imperativ, suspendarea nefiindu-i impusă angajatorului prin forța legii. Forma concretă pe care o iau motivele-cadru în cuprinsul deciziei de suspendare îmbracă forma unui motiv obiectiv, plasat în afara voinței angajatorului, dar necesar de probat de angajator în caz de conflict de muncă.

În plus, ipoteza în discuție are în vedere imposibilitatea obiectivă de prestare a activității, parțial sau total, de către salariați (unul sau mai mulți), pe o perioadă limitată de timp, care curge în mod continuu sau discontinuu, fără legătură expresă cu un anumit element contractual, și care determină, în principal, reorganizarea activității angajatorului, privită în sensul cel mai larg posibil, și evitarea, în subsidiar, a concedierii salariaților.

Ca o consecință a planificării organizate și proiective a propriei activități, decizia unilaterală a angajatorului de suspendare a contractelor individuale de muncă cuprinde perioada, cauza de suspendare și data încetării suspendării contractelor individuale de muncă. Angajatorul are obligația de a transmite aceste date în Registrul General de Evidență a Salariaților¹⁰ cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării.

Șomajul tehnic se caracterizează, în principal, prin faptul că neîndeplinirea obligațiilor de furnizare a muncii și de prestare a muncii nu pot fi imputate părților contractului individual de muncă (și în niciun caz salariaților), ci se datorează unor motive economice, tehnologice, structurale sau similare¹¹, a căror incidență ar aduce atingere dreptului de proprietate al angajatorului în lipsa aplicării suspendării contractelor individuale de muncă.

Decizia angajatorului cu privire la incidența măsurii de suspendare a contractelor individuale de muncă are caracter temporar, fiind luată în considerarea continuării activității și salvagădării propriei afaceri și evitării, pe această cale, a concedierilor individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariaților, ori chiar a stării de insolvență. Motivul obiectiv, posibil de probat prin indicatori cu caracter economico-financiar, este lăsat de legiuitor la aprecierea fiecărui angajator, suspendarea contractelor individuale de muncă având loc prin actul unilateral al acestuia. Economicul primează în plan imediat, dar în perspectivă, socialul va recupera și se va consolida, mai ales dacă economicul dispune de susținere financiară, internă sau externă¹². Atunci când angajatorul are convingerea că

⁹ Cazul de suspendare a contractelor individuale de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii prezintă similitudini (sub aspectul modificării unilaterale, fără consimțământul salariatului) cu modificarea temporară a contractului individual de muncă reglementată de art. 48 Codul muncii. Însă, rațiunile care stau la baza modificării temporare a contractului individual de muncă se impun angajatorului în legătură cu locul și felul muncii stabilit prin contract, fiind incapabile să anticipeze sau să prevădă sfârșitul contractului. Mai mult, cu excepția forței majore, prin lege, angajatorul este obligat să modifice temporar locul și felul muncii stabilit prin contractul individual de muncă în situația în care măsura se impune ca măsură de protecție a salariatului sau ca sancțiune disciplinară. Pe de altă parte, cazul de forță majoră este reglementat distinct și ca un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă, conform art. 50 lit. f) Codul muncii, aplicându-se cu titlu de regulă și cu prioritate în practică, prin raportare la art. 48 Codul muncii. A se vedea, Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 50; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 444.

¹⁰ A se vedea, art. 3 alin. (2) lit. o) coroborat cu art. 4 alin. (1) lit. e) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

¹¹ Recent, în categoria motivelor similare, care fundamentează incidența art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii, a fost înscris și cel referitor la efectele produse de coronavirusul SARS-CoV-2 și prevenirea răspândirii acestuia.

¹² Astfel, conform art. XI alin. (1) din Ordonanța de Urgență nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020, 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, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații, stabilite la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, 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, se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Iar potrivit art. XI alin. (8) din același act normativ, pentru această indemnizație, angajatorul nu datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220 indice 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

activitatea sa dispune de resursa umană și financiară suficientă pentru depășirea perioadei dificile datorată unor motive economice, tehnologice, structurale sau similare va fi motivat în luarea deciziei de suspendare a contractelor individuale de muncă.

Ca o recunoaștere deplină a puterii de apreciere exclusive a angajatorului, legiuitorul nu a limitat durata șomajului tehnic, acesta fiind mărginit de caracterul activ și real al motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare care au l-au determinat. Întinderea nerezonabilă a șomajului tehnic va putea avea efecte negative pe planul relațiilor de muncă, salariații suspendați neputând fi împiedicați în a demisiona.

Pentru salariați, măsura șomajului tehnic reprezintă o garanție a păstrării locului de muncă o perioadă determinată de timp și, implicit, a calității de salariat și de asigurat în sistemele publice de asigurări. Ea poate afecta pe toți salariații întreprinderii sau numai o parte a acesteia. Șomajul tehnic poate afecta deopotrivă pe toți salariații aparținând unei secții, departament, compartiment etc. din întreprindere sau doar o parte a acestora, indiferent că vorbim de reducerea sau de întreruperea temporară a activității. Legiuitorul nu instituie niciun criteriu în actul de alegere al angajatorului asupra acelor contracte individuale de muncă care se vor suspenda. În absența intervenirii unui acord între salariați, posibil de luat în calcul de către angajator, opțiunea directă a acestuia asupra suspendării, în concret, a anumitor contracte individuale de muncă, va fi nu doar unilaterală, ci și arbitrară. Salariatul nu beneficiază de un temei legal în baza căruia să reclame eventualele acte de discriminare directă posibil de săvârșit de către angajator în luarea deciziei de suspendare a contractului său individual de muncă, prin raportare la alte contracte rămase active.

3. Formele șomajului tehnic

Art. 52 Codul muncii reglementează șomajul tehnic sub două forme: reducerea temporară a activității și întreruperea temporară a activității.

Atât reducerea temporară a activității, cât și întreruperea temporară a activității, se întemeiază pe dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) coroborat cu art. 53 Codul muncii. Reprezintă situația clasică în care salariații fie desfășoară activitate parțială, redusă prin raportare la norma de muncă stabilită conform art. 129 și urm. Codul muncii, fie nu desfășoară niciun fel de activitate o perioadă limitată de timp. Sunt necesare următoarele precizări:

a) Cu privire la durata în care pot fi dispuse măsurile privind reducerea sau întreruperea temporară a activității

Din perspectiva duratei, măsurile în cauză sunt limitate în timp de durata situației care determină aplicarea lor, respectiv de întinderea în timp a motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare. Încetarea acestor motive echivalează cu „remediarea situației” care a determinat luarea deciziei de suspendare a contractelor individuale de muncă de către angajator¹³. Din moment ce inițiativa suspendării contractelor individuale de muncă este lăsată la inițiativa angajatorului, în condițiile economiei de piață, nu considerăm oportună intervenția legiuitorului în stabilirea unei durate maxime a oricăreia dintre formele șomajului tehnic.

*b) Cu privire la opțiunea angajatorului: reducere sau întrerupere temporară a activității?*¹⁴

Activitatea redusă (parțială) se raportează la dispozițiile art. 112 alin. (1) Codul muncii, desfășurând o activitate redusă salariatul care desfășoară o fracțiune din durata normală a timpului de muncă zilnic

¹³ În doctrină, se susține că ar fi rezonabil să se instituie prin lege o durată maximă pentru care s-ar putea dispune această măsură. A se vedea, în acest sens, A. G. Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 97.

¹⁴ În absența unor criterii precise de diferențiere între cele două forme ale șomajului tehnic, reglementate legal, angajatorii se confruntă cu dificultăți în privința opțiunii concrete de suspendare: reducere sau întrerupere? Prin raportare la modul în care funcționează și, îndeosebi, la efectele cauzate, *de lege ferenda* se impune eliminarea suspendării sub forma reducerii temporare. În fapt, orice reducere de activitate reprezintă și poate fi considerată în același timp și o întrerupere, cu referire la perioada de timp redusă în care nu se prestează activitate.

și săptămânal, respectiv mai puțin de 8 ore pe zi și mai puțin de 40 de ore pe săptămână. Va fi vorba tot de o activitate redusă și în situația în care în anumite zile ale săptămânii se va presta o fracțiune din durata normală a timpului de muncă zilnic, iar în celelalte zile ale săptămânii, se va presta munca corespunzător duratei normale a timpului de lucru.

Pe de altă parte, dispozițiile art. 113 alin. (1) Codul muncii, instituie regula repartizării uniforme a timpului de muncă în cadrul săptămânii, aceasta fiind de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. Excepția de la regula menționată deschide opțiunea repartizării inegale a timpului de muncă (dar zilnice), cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, în temeiul art. 113 alin. (2) Codul muncii.

În consecință, activitatea redusă va însemna că fracțiunea din durata normală a timpului de muncă zilnic (și/sau a celui aferent zilelor cu fracțiune) se va repartiza uniform în cadrul săptămânii, cu două zile de repaus. În situația în care suntem în prezența unei repartizări inegale a timpului de lucru, fracțiunea din durata normală a timpului de muncă zilnic (și/sau a celui aferent zilelor cu fracțiune) va fi redusă cu respectarea formulei de repartizare inegală a timpului de lucru¹⁵.

În opinia noastră, punctul de plecare în diferențierea reducerii activității de o activitate întreruptă ar trebui să îl constituie obligația de prestare *zilnică* a muncii de către salariat în cadrul programului de lucru. Urmând acest raționament, cum munca se prestează zilnic în timpul săptămânii, conform repartizării uniforme sau inegale stabilită de angajator prin programul de lucru, reducerea activității echivalează cu prestarea de către salariat, cel puțin în anumite zile ale săptămânii, o *fracțiune* din durata normală a timpului de muncă *zilnic*, conform repartizării uniforme sau inegale, stabilită prin *noul* program de lucru adus la cunoștința salariaților și afișat la sediul unității de acesta.

Elementul de referință în situația reducerii activității l-ar reprezenta faptul că cel puțin în anumite zile ale săptămânii (dacă nu chiar în fiecare zi din săptămână), salariatul prestează o fracțiune din durata timpului de lucru, normală sau mai mică ca urmare a repartizării inegale.

Dacă însă reducerea ar privi eliminarea numărului de ore aferente unei zile de lucru sau a mai multor zile de lucru dintr-o săptămână, stabilite conform repartizării uniforme sau inegale a timpului de muncă, am fi în prezența întreruperii activității. În această situație, nu se mai respectă regula prestării zilnice a activității care rezultă din economia art. 111-119 Codul muncii.

Elementul de referință în situația întreruperii activității l-ar reprezenta faptul că, prin raportare la durata normală a timpului de muncă și repartizarea uniformă sau inegală a acestuia în cadrul săptămânii, cel puțin o zi pe săptămână salariații nu ar presta activitate defel, programul zilnic de lucru fiind întrerupt.

Totuși, raționamentul de mai sus, prin raportare la prestarea zilnică a muncii de către salariat, nu subzistă față de dispozițiile art. 52 alin. (3) Codul muncii¹⁶, care califică drept reducere a activității reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului.

Se dovedește favorabilă salariaților viziunea legiuitorului care, în delimitarea reducerii activității de întreruperea acesteia, ia în calcul modalitatea de stabilire a indemnizației oferită salariaților, concepută ca măsură de protecție a salariaților pe durata suspendării contractelor individuale de muncă. Cu excepția cazului în care reducerea activității are loc sub forma reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, în toate celelalte situații de reducere sau întrerupere temporară a activității salariații beneficiază de o indemnizație în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

¹⁵ Cu titlu de exemplu, activitatea redusă poate privi, în cazul repartizării uniforme a timpului de muncă, situația în care salariatul lucrează 5 ore pe săptămână în fiecare zi sau lucrează două zile pe săptămână câte 5 ore și trei zile pe săptămână câte 8 ore; în cazul repartizării inegale a timpului de muncă (de exemplu, patru zile pe săptămână salariații lucrează 9 ore, iar o zi pe săptămână, salariații lucrează 4 ore), activitatea redusă poate privi situația în care patru zile pe săptămână salariații lucrează 7 ore și o zi pe săptămână lucrează 2 ore sau situația în care salariații lucrează patru zile pe săptămână 7 ore și o zi pe săptămână 4 ore.

¹⁶ Menționăm că acest caz de reducere a activității îndeplinește condițiile necesare pentru a fi calificat drept caz de întrerupere a activității, prin raportare la faptul că o zi pe săptămână nu se prestează activitate defel, fără a se putea aduce alte modificări programului de lucru aferent celorlalte 4 zile din săptămână.

Legiuitorul nu interzice angajatorilor să decidă reducerea activității sub forma reducerii programului de lucru la mai puțin de 4 zile pe săptămână, indiferent că munca este prestată discontinuu sau continuu pe perioada zilelor din săptămână (trei zile să presteze activitate, două zile libere sau ziua în care se prestează activitate să fie urmată de o zi liberă), însă obligă angajatorul în acordarea indemnizației de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Această posibilitate legală există însă, chiar dacă, din punct de vedere economic, este puțin viabilă și cu mici șanse infime de aplicabilitate practică.

În consecință, măsura întreruperii temporare a activității reclamă ca întreruperea să curgă neîntrerupt raportat la zilele din săptămâna de lucru, să aibă caracter continuu pentru perioada în care este luată (2 zile lucrătoare, 7 zile lucrătoare, 15 zile lucrătoare etc.), cu o durată minimală cel puțin două zile lucrătoare afectate de întreruperea prestării activității (2 zile lucrătoare, 7 zile lucrătoare, 15 zile lucrătoare etc.). În acest caz, angajatorul stabilește anticipat durata de timp în care activitatea se întrerupe, stabilind momentul în care începe și cel în care încetează suspendarea în cuprinsul deciziei de suspendare. El cunoaște *a priori* durata întreruperii activității.

În schimb, măsura reducerii activității se repercutează asupra modului în care activitatea parțială se desfășoară în concret de către salariați, prin raportare la noul program de lucru adus la cunoștința salariaților, în temeiul art. 117 Codul muncii¹⁷. Se include în această formă a șomajului tehnic oricare variantă de activitate parțială desfășurată în mod continuu sau discontinuu, indiferent de durata suspendării contractelor individuale de muncă, cu excepția art. 52 alin. (3) Codul muncii¹⁸:

– activitate prestată în fiecare zi lucrătoare, cu reducerea zilnică a timpului de lucru (de exemplu, 5 zile pe săptămână în care se lucrează doar 4 ore zilnic);

– activitate prestată doar în anumite zile lucrătoare din săptămână, cu respectarea duratei zilnice a orelor de lucru (de exemplu, 1, 2 sau 3 zile pe săptămână), care pot curge continuu (de exemplu, două zile lucrate, trei zile libere) sau discontinuu (de exemplu, o zi lucrată, o zi liberă);

– activitate prestată în mod continuu prin raportare la săptămâna de lucru, urmată de o săptămână liberă (sau două săptămâni lucrate, urmate de două săptămâni libere).

Ca o particularitate, menționăm faptul că numai în perioada de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni, conform art. 122 alin. (3) Codul muncii.

c) Cu privire la salariații afectați de măsura reducerii sau întreruperii temporare a activității

Sunt afectate de măsurile de reducere sau întrerupere temporară a activității doar salariații ale căror posturi sunt în legătură directă cu motivul care a determinat aplicarea lor, prin raportare la felul muncii și, implicit, la secția, departamentul etc. unde își desfășoară activitatea. Atunci când desfășurarea activității unor salariați este condiționată sau dependentă de desfășurarea activității acelor salariați ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate pe motive economice, tehnologice, structurale sau similare, va interveni și suspendarea activității salariaților condiționați/dependenți.

d) Cu privire la obligația salariaților de a se afla „la dispoziția angajatorului”, pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității

Potrivit art. 53 alin. (2) Codul muncii, pe durata reducerii sau a întreruperii temporare a activității, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității. Salariatul aflat la dispoziția angajatorului poate să își petreacă timpul în orice altă parte, cu

¹⁷ Art. 117 Codul muncii dispune că „Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința salariaților și să afișeze la sediul unității programul de lucru și modul de repartizare a acestuia pe zile”.

¹⁸ Opțiunea angajatorului pentru reducerea programului de lucru de la 5 zile pe săptămână la 4 zile obligă angajatorul la reducerea corespunzătoare a salariului. În oricare dintre celelalte variante, angajatorul acordă indemnizația de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Atingerea cumulativă a celor două praguri, rațional, ar trebui să oblige angajatorul în aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (3) Codul muncii, mai favorabile salariaților. Aceasta deoarece, din formularea textului, ar rezulta că aplicabilitatea acestui caz de suspendare constituie „o posibilitate” pentru angajator.

excepția locului de muncă stabilit contractual, cu condiția de a răspunde chemării angajatorului de reîncepere a activității în perioada de timp asupra căreia a fost informat, în prealabil, de către angajator.

Contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern vor putea conține reglementări exprese relative la „perioada de timp” în care salariații afectați de măsura suspendării contractelor individuale de muncă sunt obligați să se prezinte la chemarea angajatorului la locul de muncă, în vederea reînceperii activității. Însă, astfel de prevederi nu vor putea stabili locul concret unde se află salariații pe parcursul suspendării (de exemplu, la domiciliul lor) și nici că vor putea fi obligați să rămână în cadrul unității. Aceasta deoarece, restrângerea unor drepturi sau libertăți nu se poate realiza decât cu respectarea Constituției, iar pe de altă parte, salariații se află la locul de muncă pentru a presta activitate, angajatorul fiind obligat să țină „evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru”, potrivit art. 119 Codul muncii (nu evidența orelor sau a perioadei de timp în care munca nu este neprestată).

Sintagma „la dispoziția angajatorului” se impune a fi interpretată în concordanță cu scopul măsurii de suspendare dispuse de angajator, care se prezintă ca o decizie adoptată ulterior apariției și analizei motivelor care au determinat-o. Suntem în prezența unui act juridic unilateral adoptat în mod conștient de angajator, ale cărui efecte se vor produce în modalitatea și pentru perioada de timp stabilită în chiar cuprinsul actului de suspendare, dar evident ulterior adoptării acestuia. Modalitatea de desfășurare a activității, respectiv programul de lucru, este adus la cunoștința salariaților de la data comunicării actului de suspendare a contractului individual de muncă.

Salariații nu se găsesc în situația în care, aflați la locul de muncă conform programului de lucru, li se aduce la cunoștință sau constată ei înșiși intervenirea unor situații care să determine oprirea accidentală, neprevăzută a lucrului (ca de exemplu, disfuncționalități în aprovizionare, defecțiuni la utilități sau la utilajele de lucru etc.). În această situație, devin aplicabile dispozițiile art. 164 alin. (3) Codul muncii, conform cărora „Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei”.

Aceste considerente îndreptățesc concluzia că, de regulă, pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității, în care salariații se află „la dispoziția angajatorului”, aceștia nu se vor găsi la locul de muncă stabilit contractual.

e) Cu privire la indemnizația de care beneficiază salariații pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității

Pe durata reducerii sau întreruperii temporare a activității, salariații beneficiază de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază¹⁹ corespunzător locului de muncă ocupat, în temeiul art. 53 alin. (1) Codul muncii. Prin urmare, procentul minimal de 75% trebuie raportat la salariul de bază negociat și stabilit în contractul individual de muncă al fiecărui salariat afectat de măsura reducerii sau întreruperii temporare a activității, fără luarea în considerare a indemnizațiilor, sporurilor sau a altor adaosuri care se cuprind în salariul convenit salariatului pentru munca prestată în condiții obișnuite, conform art. 160 Codul muncii.

Cum cuantumul indemnizației este stabilit exclusiv și expres prin raportare la salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, considerăm că angajatorul nu este ținut să coreleze indemnizația acordată pe durata suspendării cu dispozițiile art. 164 alin. (3) Codul muncii. Aceasta deoarece, pe de o parte, cum salariații nu prestează munca, ei nu se găsesc „la lucru, în cadrul programului”, iar pe de altă parte, angajatorul este obligat să acorde salariaților indemnizație, calculată la salariul de bază (și nu salariul înțeles ca și contraprestație a muncii prestate), în temeiul legii, ca măsură de protecție socială a salariaților. Prin lege, este stabilit atât cuantumul, cât și modalitatea de calcul a acestei indemnizații.

Ca regulă, indemnizația convenită salariaților se plătește din fondul de salarii al angajatorului. Atunci când prin lege se dispune altfel, indemnizația de care beneficiază salariații se poate suporta din alte

¹⁹ Potrivit art. 160 Codul muncii, pe lângă salariul de bază, salariul cuprinde „indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri”.

fonduri. Astfel, pe perioada stării de urgență, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, indemnizațiile de care beneficiază salariații se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Trebuie avut în vedere că indemnizația de care beneficiază salariații pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității nu se stabilește prin negociere între părțile contractului individual de muncă, angajatorul fiind obligat să respecte caracterul imperativ al procentului de 75%, impus sub aspect minimal sau chiar fix prin lege, cât și al modului de calcul al acesteia (prin raportare la salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, fără luarea în considerare a indemnizațiilor, sporurilor, altor adaosuri care, prin ipoteză, se includ în salariul negociat între părți).

Evident, este legală decizia angajatorului care, din proprie inițiativă sau ca urmare a acordului convenit cu salariații, stabilește să acorde o indemnizație într-un procent mai mare decât cel stabilit legal sau să ia în considerare un mod de calcul mai favorabil salariaților (de exemplu, prin raportare la noțiunea de salariu, în înțelesul art. 160 Codul muncii, cu includerea indemnizațiilor, a sporurilor, a altor adaosuri)²⁰.

Indemnizația de șomaj tehnic este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, respectiv impozitul pe venit, contribuție de asigurări sociale de stat, contribuție de asigurări sociale de sănătate, contribuție asiguratorie pentru muncă²¹.

Potrivit art. 260 alin. (1) lit. k) Codul muncii, neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, este sancționată contravențional cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei. Prin raportare la acest text legal, se observă că, în situația în care angajatorul nu acordă salariaților indemnizația de șomaj tehnic în caz de reducere temporară a activității nu săvârșește contravenția menționată anterior, salariații beneficiind doar de dreptul la acțiune în justiție pentru recuperarea acestor indemnizații.

4. Suspendarea contractelor individuale de muncă cu reducerea programului de lucru și reducerea corespunzătoare a salariului

Potrivit art. 52 alin. (3) Codul muncii, „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”.

Textul legal reprezintă, în realitate, un caz particular al șomajului tehnic implementat de angajator sub forma reducerii temporare a activității, cu reducerea programului de lucru de la 5 zile pe săptămână la 4 zile și reducerea corespunzătoare a salariului. În opinia noastră, prezintă particularități ale unui veritabil caz de întrerupere temporară a activității.

Spre deosebire de reducerea temporară a activității reglementată de art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii, particularitățile acestui caz particular al șomajului tehnic privesc:

²⁰ În acest sens, dispozițiile art. XI alin. (11) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, prevăd: „În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) 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 Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare”.

²¹ Conform art. XI alin. (6) și (8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, calculul, reținerea și plata impozitul pe venit se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj și se stabilește conform prevederilor art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Pentru indemnizația de șomaj tehnic nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 2205 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

- durata minimală a reducerii activității, stabilită anticipat prin decizia angajatorului, este de cel puțin 30 de zile lucrătoare, putând fi prelungită succesiv pentru aceeași perioadă, și se finalizează la remedierea situației care a determinat-o, respectiv încetarea acțiunii motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare;
- reducerea activității se realizează obligatoriu sub forma reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână;
- pe perioada reducerii activității, salariații beneficiază de salariu (nu de indemnizație), redus corespunzător cu programul de lucru;
- aplicabilitatea măsurii este condiționată de consultarea sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

5. „Asimilarea” motivelor care fundamentează șomajul tehnic cu forța majoră din dreptul comun

Este total nefavorabilă salariaților practica angajatorilor care, pentru a eluda dispozițiile legale referitoare la reducerea sau întreruperea temporară a activității în privința plății indemnizației de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, asimilează motivele economice, tehnologice, structurale sau similare cu forța majoră, în înțelesul dreptului comun.

Caracterizarea și calificarea evenimentului care constituie forța majoră se face în temeiul dispozițiilor art. 1.351 alin. (2), acesta fiind „orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil”. Dincolo de faptul că, pe teren probator, angajatorul ar putea fi obligat să demonstreze că a fost lipsit de posibilitatea de gestionare și monitorizare a motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare și că a pus în aplicare orice proceduri rezonabile pentru înlăturarea consecințelor directe a acestora, nu trebuie omis faptul că și în dreptul muncii, forța majoră este necesar să fie prevăzută de părți ca și cauză exoneratoare de răspundere în cuprinsul contractului individual de muncă.

Forța majoră este reglementată de Codul muncii fie ca un caz de modificare temporară a contractului individual de muncă în temeiul art. 48 Codul muncii, fie ca un caz de suspendare de drept, în temeiul art. 50 lit. f) Codul muncii.

Celor două ipoteze normative li se adaugă cea reglementată de art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii, în măsura în care efectele motivelor economice, tehnologice, structurale sau similare sunt atribuite unui eveniment calificat ca „forță majoră”, conform accepțiunii din dreptul comun.

De lege lata, în caz de intervenție a unui eveniment cu efecte similare forței majore, în măsura în care este posibil, angajatorul va da eficiență dispozițiilor art. 48 Codul muncii, în sensul că, fără acordul salariatului, va modifica temporar, corespunzător duratei de acțiune a evenimentului care constituie forța majoră, locul și felul muncii stabilite în contractul individual de muncă al acestuia. În această ipoteză, salariatul este obligat să presteze un alt fel de activitate decât cea convenită contractual și în alt loc decât locul muncii stabilit în contractul individual de muncă. Art. 48 Codul muncii nu permite și modificarea salariului, motiv pentru care această ipoteză se prezintă, economic vorbind, ca suficient de neatractivă pentru angajatori²².

În situația în care nu este posibilă aplicarea art. 48, angajatorul va da eficiență dispozițiilor referitoare la suspendarea de drept a contractului individual de muncă, în temeiul art. 50 lit. f) Codul muncii, caz în care obligațiile principale ale părților sunt suspendate, în temeiul legii, pe durata de acțiune a evenimentului calificat drept forță majoră.

Cu certitudine, motivele economice, tehnologice, structurale sau similare, reglementate distinct de art. 52 alin. (1) lit. c), art. 52 alin. (3) și art. 53 Codul muncii, au fost luate în considerare de legiuitor din perspectiva priorității acordate efectului pur patrimonial recunoscut dreptului la proprietate al angajatorului²³ în vederea salvagădării afacerii sale. Efectele de natură socială au incidență

²² Din această perspectivă, *de lege ferenda*, cazul de forță majoră menționată de art. 48 Codul muncii ca și caz de modificare temporară a contractului individual de muncă se impune a fi abrogat.

²³ Din aceste considerente, practica angajatorilor care au calificat pandemia generată de virusul SARS-COV-2 ca fiind un caz de forță majoră este abuzivă.

complementară, subsidiară, fără a putea fi desconsiderate, motiv pentru care salariații, deși nu desfășoară activitate, beneficiază fie de indemnizație, fie de salariu redus. În acest caz, nu se pune problema modificării celor două elemente esențiale ale contractului individual de muncă, respectiv locul și felul muncii, arătate de art. 48 Codul muncii, cu menținerea celorlalte.

Exemplificativ, arătăm că în sectorul public și în cel privat, pe perioada stării de urgență, modificarea unilaterală a locului muncii a fost considerată de legiuitor ca o măsură de protecție a salariaților²⁴ (și nu un caz de forță majoră), modificarea temporară a acestui element contractual decurgând din lege și îndeplinindu-se prin actul unilateral al angajatorului. Efectele juridice se produc în temeiul art. 48 Codul muncii raportat la art. 33 din Decretul nr. 195/2020, conform căruia „Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și companiile naționale și societățile la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, societățile cu capital privat introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului”.

Efectele actului unilateral al angajatorului se produc în temeiul legii, pe o perioadă limitată de timp (mărginită de durata stării de urgență), fără a fi necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă al salariaților afectați de măsura modificării temporare a locului de muncă.

6. Obligațiile părților contractului individual de muncă pe perioada suspendării contractului individual de muncă

Angajatorul este obligat să informeze salariații, în prealabil, cu privire la intenția de suspendare a contractelor individuale de muncă, în temeiul art. 40 alin. (2) lit. a) Codul muncii, care prevede obligația angajatorului de a informa salariații (...) asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

Chiar dacă decizia de suspendare a contractelor individuale de muncă reprezintă un act unilateral al angajatorului, recunoașterea dreptului salariatului la informare și consultare, în baza art. 39 alin. (1) lit. h) Codul muncii, obligă angajatorul în a informa, în prealabil, salariații cu privire la măsurile pe care intenționează să le aplice în planul relațiilor de muncă.

În plus, art. 8 Codul muncii, stipulează că, pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Deși Codul muncii nu reglementează expres obligația angajatorului de a întocmi decizia de suspendare a contractului individual de muncă, din întreaga economie a textelor legale se deduce existența acestei obligații. Decizia de suspendare a contractului individual de muncă se impune a fi întocmită în formă scrisă, *ad probationem*, și trebuie adusă la cunoștința salariatului, atât ca expresie a dreptului la informare a salariatului, cât și pentru evidențierea suspendării în Registrul General de Evidență a Salariaților.

Legiuitorul reglementează expres conținutul deciziei de suspendare a contractului individual de muncă, cu referire la perioada, cauza de suspendare și data încetării suspendării. Menționăm că, ulterior transmiterii acestor date în Revisal, angajatorul este liber să aducă modificări perioadei de suspendare, în privința întinderii acesteia, și implicit, datei încetării suspendării, cu respectarea aceluiași condiții de fond și de formă, printr-un act de modificare a actului de suspendare a contractului individual de muncă.

Aceasta cu atât mai mult cu cât, pe întreaga perioadă a suspendării, salariaților le revine obligația de a fi „la dispoziția angajatorului”, decizia de suspendare a contractului individual de muncă luată de angajator neimplicând consimțământul salariatului.

²⁴ De altfel, art. 2 din Decretul nr. 195/2020 stabilește că scopul urmărit prin adoptarea măsurilor de primă urgență cu aplicabilitate directă și imediată prevăzute în anexa nr. 1 constă în prevenirea răspândirii COVID-19 și realizarea managementului consecințelor, raportat la evoluția situației epidemiologice, pe durata stării de urgență.

Nu poate fi omisă obligația angajatorului de a plăti indemnizația de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat sau, respectiv, salariul redus, conform programului de lucru stabilit în temeiul art. 52 alin. (3) Codul muncii.

Reducerea temporară a activității angajatorului în temeiul art. 52 alin. (3) Codul muncii, obligă angajatorul la consultarea sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz, prealabil suspendării contractelor individuale de muncă.

Orice modificare a programului de lucru obligă angajatorul în a-l aduce la cunoștința salariaților și de a-l afișa la sediul unității, în temeiul art. 117 Codul muncii, anterior adoptării măsurii de reducere sau întrerupere temporară a activității.

7. Consecințe asupra drepturilor salariaților, altele decât dreptul la indemnizația de șomaj tehnic

Pe durata suspendării, cauza modificării drepturilor și obligațiilor esențiale ale salariatului se justifică prin neexecutarea obligației de prestare a muncii de către aceasta. Având în vedere că suspendarea contractelor individuale de muncă în cazul șomajului tehnic are loc „fără încetarea raportului de muncă”, salariații își păstrează calitatea de parte a contractului individual de muncă, inactiv pe durata suspendării, și de asigurat în sistemul public de asigurări de sănătate, în sistemul public de asigurări sociale și în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

Devin aplicabile dispozițiile art. 49 alin. (3) Codul muncii, care prevăd posibilitatea continuării pe durata suspendării a altor drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Desfășurarea unei activități reduse (parțiale) sau întreruperea temporară a activității obligă angajatorul la modificarea programului de lucru și/sau a modului de repartizare a acestuia pe zile, în sensul reducerii sau întreruperii temporare, ceea ce poate avea implicații cu privire la ora de venire și ora de plecare a salariaților afectați de măsura suspendării, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii etc.

În privința drepturilor salariale, vor beneficia de salariu redus corespunzător reducerii săptămânii de lucru, salariații aflați în reducere temporară de activitate cu reducerea programului de lucru de la 5 zile pe săptămână la 4 zile, conform art. 52 alin. (3) Codul muncii. În acest caz, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, opțiune conformă art. 159 alin. (1) Codul muncii, potrivit căruia „Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă” și cu jurisprudența Curții Constituționale²⁵ care apreciază că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă și reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă”.

În toate celelalte cazuri de reducere sau întrerupere temporară a activității, salariații vor beneficia de indemnizație în cuantum de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, conform art. 53 Codul muncii. Însă indemnizația de 75% se acordă doar pentru perioada de timp corespunzătoare activității reduse sau întrerupte, pentru activitatea desfășurată în condiții obișnuite salariații beneficiind de salariul integral, corespunzător locului de muncă ocupat.

Salariații aflați în reducere sau întrerupere temporară de activitate nu vor putea efectua ore suplimentare.

În privința celorlalte drepturi recunoscute salariaților, șomajul tehnic produce următoarele consecințe juridice:

– relativ la concediul de odihnă anual, se aplică principiul proporționalității concediului de odihnă cu activitatea prestată – *pro rata temporis*, statornicit de art. 145 alin. (2) Codul muncii. „Durata concediului de odihnă se stabilește în funcție de activitatea prestată într-un an calendaristic, cu excepțiile

²⁵ A se vedea, spre exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 874 din 25 iunie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010.

prevăzute strict și limitativ de lege²⁶, respectiv perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav. Numai aceste din urmă excepții sunt considerate de legiuitor ca „perioade de activitate prestată”. *Per a contrario*, în perioadele de reducere sau întrerupere temporară a activității se va aplica în continuare cerința proporționalității concediului de odihnă cu activitatea prestată.

Perioadele în care salariatul nu prestează activitate este asimilată, sub aspectul concediului de odihnă (și a vechimii în muncă) cu cea a concediului fără plată acordat din inițiativa angajatorului.

În situația în care durata concediului de odihnă este cea minimă, de 20 de zile lucrătoare, conform art. 145 alin. (1) Codul muncii, apare evident că în anul calendaristic în care salariații au fost în șomaj tehnic nu se va respecta această durată minimă a concediului de odihnă anual.

Cu toate acestea, considerăm că, în situația în care salariatul prestează zilnic activitate, chiar redusă, acesta trebuie să beneficieze de concediul de odihnă în integralitate. Prestarea zilnică a unei activități reduse îndeplinește condițiile pentru încadrarea acesteia în categoria perioadei de activitate prestată, conform art. 145 alin. (2) Codul muncii. În felul acesta, s-ar realiza finalitatea dreptului la concediul anual plătit, respectiv aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene referitoare la interpretarea art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru²⁷ (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, pronunțată în cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, *Gerhard Schultz-Hoff împotriva Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții împotriva Her Majesty's Revenue and Customs*).

– relativ la indemnizația de concediu, acordată în baza art. 150 alin. (1) Codul muncii, se aplică regula *pro rata temporis* numai în situația în care salariații beneficiază efectiv de concediu de odihnă în primele 3 luni de la încetarea suspendării contractelor individuale de muncă, respectiv cu luarea în considerare a salariului redus sau a indemnizației de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat de care a beneficiat în perioada de reducere sau întrerupere temporară a activității, conform art. 150 alin. (2) Codul muncii;

– relativ la recunoașterea vechimii în muncă (și/sau în specialitate), se aplică regula stabilirii proporționale a acesteia prin raportare la timpul efectiv lucrat. Orice perioadă de timp în care nu a fost desfășurată activitate echivalează cu asimilarea salariatului în concediu fără plată la inițiativa angajatorului. Devin aplicabile dispozițiile art. 16 alin. (6) Codul muncii, în temeiul cărora legiuitorul a instituit regula recunoașterii vechimii în muncă prin raportare la durata de timp în care aceasta s-a prestat efectiv de către debitorul ei.

9. Concluzii. Suspendarea contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorului, pe motive economice, tehnologice, structurale sau similare, cunoscută în practică sub forma șomajului tehnic, reprezintă pentru angajator o modalitate de salvagardare a propriei afaceri, iar pentru salariat, o garanție a păstrării locului de muncă o perioadă determinată de timp și, implicit, a calității de salariat și de asigurat în sistemele publice de asigurări. În plan legislativ, șomajul tehnic este reglementat sub forma reducerii sau a întreruperii temporare a activității.

Inițiativa suspendării contractelor individuale de muncă aparține angajatorului, durata suspendării fiind mărginită de perioada de timp care obligă angajatorul la reorganizarea activității sale, din motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Decizia de suspendare a contractelor individuale de muncă reprezintă un act unilateral al angajatorului, a cărui formă scrisă este necesară *ad probationem*.

În perioada șomajului tehnic, deși salariații nu își îndeplinesc obligația principală de prestare a muncii, beneficiază de un salariu redus prin raportare la programul de lucru redus de la 5 zile pe săptămână la 4 zile sau a indemnizației de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se află la dispoziția angajatorului.

²⁶ A se vedea, Decizia Curții Constituționale nr. 760 din 17.12.2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 03 februarie 2015.

²⁷ Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003.

Prin raportare la efectele pozitive generate prin aplicarea suspendării contractelor individuale de muncă, șomajul tehnic se constituie ca un veritabil ajutor atât pentru cei implicați în procesul muncii, cât și pentru economie, în ansamblul său.