

dreptul muncii - modificări legislative publicate în ianuarie 2021

Ordinul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 2/2021 pentru aprobarea Procedurii de acordare a sumelor prevăzute de art. I alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative a fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 17 din 07 ianuarie 2021, intrând în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul a aprobat procedura prin care angajatorii pot beneficia lunar, pe o perioadă de 12 luni, de o sumă reprezentând 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 Lei (pentru fiecare persoană angajată din următoarele categorii), în situația în care în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021 încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă: **(i)** persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, sau **(ii)** persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, sau **(iii)** cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere.

Pentru a beneficia de acest sprijin, angajatorii trebuie să încheie până la data de 1 septembrie 2021 (acest termen fiind unul de decădere din dreptul de a beneficia de sprijin) o convenție cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă competente, al cărei model este prevăzut în Anexa 1 la Ordin.

În vederea încheierii convenției, angajatorii trebuie să depună prin mijloace electronice de transmitere la distanță, ca urmare a deținerii unui certificat calificat (eliberat în condițiile Legii nr. 455/2001 privind semnătura electronică), o cerere (potrivit modelului prevăzut în Anexa 2 la Ordin), însoțită de: **a)** declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una dintre situațiile în care sprijinul nu poate fi acordat, potrivit modelului prevăzut în Anexa 3 la Ordin; **b)** actele de identitate ale persoanelor încadrate în muncă din categoriile prevăzute mai sus, în copie (certificată pentru conformitate cu originalul); **c)** actele în baza cărora au fost încadrate în muncă persoanele din categoriile prevăzute mai sus, în copie (certificată cu originalul).

Conform Procedurii, sumele se acordă angajatorilor lunar, de la data încheierii convenției, proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de persoanele încadrate în muncă în condițiile prevăzute mai sus. Aceste sume se acordă și pentru perioada concediului de odihnă. În schimb, în perioada în care raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate în baza convenției sunt suspendate, sumele nu se acordă.

Pentru verificarea și decontarea sumelor lunare, angajatorii trebuie să depună până la data de 25 inclusiv a lunii următoare lunii pentru care solicită aceste sume, prin mijloace electronice de transmitere la distanță, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, un tabel nominal întocmit potrivit modelului prevăzut în Anexa 4 la Ordin, însoțit de pontajul și statul de plată pentru luna respectivă semnat de salariați, extras, în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul sau, în situația în care plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar, de pontajul și statul

de plată pentru luna respectivă, extras, precum și de ordinele de plată a salariului și extrasele de cont aferente, în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul.

Hotărârea Guvernului nr. 3/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 13 ianuarie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 36 din 12 ianuarie 2021, intrând în vigoare de la aceeași dată.

Potrivit Hotărârii, s-a stabilit că începând cu data de 13 ianuarie 2021 se prelungește pentru alte 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.

Prin Hotărâre este menținută obligativitatea purtării măștii de protecție în spațiile publice, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă.

De asemenea, pentru toate instituțiile și operatorii economici publici sau privați, se menține obligația de a dispune organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii, precum și ale celor stabilite prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariați în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în cazul în care există un număr mai mare de 50 de salariați, angajatorii au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

Hotărârea Guvernului nr. 4/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 40 din 13 ianuarie 2021, intrând în vigoare de la aceeași dată.

Prin această Hotărâre a fost majorat salariul de bază minim brut pe țară de la 2.230 lei la 2.300 lei lunar, începând cu data intrării în vigoare a actului normativ, și anume 13 ianuarie 2021. Acest nou nivel al salariului de bază minim brut pe țară a fost stabilit pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.

Pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 13,878 lei/oră.

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 30/2020 privind examinarea recursului în interesul legii formulat de Avocatul Poporului cu privire la o problemă de drept a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 68 din 21 ianuarie 2021, fiind aplicabilă începând cu aceeași dată.

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost investită prin sesizarea formulată de Avocatul Poporului cu soluționarea recursului în interesul legii ce vizează sintagma „cauză reală și serioasă” din cuprinsul dispozițiilor **art. 65 din Codul muncii** în sensul de a se stabili „*dacă un caracter serios al concedierii presupune că, în situația reducerii numărului de posturi*

identice din cadrul unității, angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare/ selecție, pentru a justifica alegerea salariatului/ salariaților care urmează să fie concediați/ concediați dintr-un număr de salariați care desfășoară activități identice sau similare”.

Instanțele judecătorești au dat soluții diferite sau contradictorii cu privire la aceeași problemă de drept.

Astfel, o primă orientare jurisprudențială apreciază că:

- angajatorul nu este obligat să indice în decizia de concediere analiza economică aflată la baza adoptării măsurii concedierii, strategia de dezvoltare pe viitor și nici să dovedească eficiența măsurilor de organizare/ reorganizare, acestea reprezentând atributul său exclusiv;
- instanțele de judecată nu sunt chemate să aprecieze asupra activității economice și nici asupra măsurilor de organizare și funcționare a unității conduse de angajator, acestea fiind chestiuni de oportunitate;
- angajatorul nu este ținut să aplice și nici să indice în decizia de concediere criterii de selecție între posturi similare, obligația subzistând doar în cazul concedierilor colective;
- instanțele de judecată nu pot impune angajatorului un anumit criteriu de selecție.

O a doua orientare jurisprudențială apreciază că:

- angajatorul trebuie să indice în decizia de concediere criteriile de selecție între posturi identice/ similare;
- aceste criterii trebuie să fie obiective și verificabile și să nu disimuleze criterii subiective, străine de cazul legal de concediere;
- criteriile obiective trebuie să preexiste momentului declanșării procedurii de concediere, să fie prevăzute în acte interne ale unității angajatoare, să fie cunoscute de angajat și opozabile acestuia.

Înalta Curte a considerat că problematica aflată la originea recursului în interesul legii nu pleacă de la insuficiența sau de la neclaritatea art. 65 din Codul muncii, întrucât toate instanțele au plecat în mod logic și similar de la premisele textului legal în discuție. Astfel, toate instanțele au în vedere analiza condițiilor impuse de art. 65 alin. (2) din Codul muncii, respectiv efectivitatea desființării postului/ posturilor, precum și cauza reală și serioasă care se află la baza acestei măsuri.

Divergența apare, în realitate, la momentul determinării caracterului real și serios al cauzei desființării postului/ posturilor, etapă de argumentație în care unele instanțe simt nevoia existenței și indicării unor criterii de departajare în decizia de concediere, iar alte instanțe apreciază că angajatorul este suveran, deci exonerat de obligația de aplicare și de indicare a unor astfel de criterii, ceea ce exclude și obligația instanței de judecată de a le examina. Acest aspect însă nu ține de interpretarea art. 65 din Codul muncii, ci de modul în care condiția referitoare la "cauza reală și serioasă", prevăzută în alineatul secund al acestui articol, este și trebuie evaluată în concret, raportat la specificul speței, ceea ce relevă o problemă de aplicare a textului legal la circumstanțele cauzei, nu o problemă de interpretare a textului legal în discuție.

Or, aplicarea dispozițiilor legale la particularitățile cauzei deduse judecării reprezintă atributul exclusiv al instanțelor de judecată, chemate să aplice legea la situația de fapt care caracterizează fiecare spetă, ceea ce excedează rigorilor și scopului mecanismului recursului în interesul legii.

Pentru aceste motive, Înalta Curte a respins ca inadmisibil recursul în interesul legii pentru că, pe de o parte, tinde la o interpretare care să adauge la textul de lege, care să se refere la aplicarea legii prin stabilirea unor chestiuni de fapt, și nu de drept, iar, pe de altă parte, deoarece tinde a se îndepărta de la scopul mecanismului de unificare a jurisprudenței reprezentat de recursul în interesul legii.