

## dreptul muncii - modificări legislative publicate în iunie 2021

**Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2021 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 07 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța stabilește că în cazul reducerii timpului de muncă și/sau a veniturilor realizate în timpul stării de urgență/ alertă /asediu, beneficiază, la cerere, în baza declarației pe propria răspundere, de o indemnizație lunară în cuantum de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021 persoanele care au beneficiat de indemnizația prevăzută la art. XV alin. (1) și (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (și anume, profesioniștii și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, precum și persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe).

Această măsură este aplicabilă începând cu drepturile aferente lunii iunie 2021.

Măsura a fost instituită deoarece indemnizațiile prevăzute la art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 s-au acordat până la data de 30 iunie 2021.

**Hotărârea Guvernului nr. 636/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 12 iunie 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 al României, Partea I, nr. 586 din 10 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea stabilește că începând cu data de 12 iunie 2021 se prelungește cu alte 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.

Cu titlu prealabil, menționăm că Hotărârea a fost ulterior modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 687/2021 (publicată în Monitorul Oficial nr. 628 din 25 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată), prin care au fost introduse noi măsuri de relaxare.

Prin Hotărâre se prevede că în spațiile publice, piețe, târguri, bălciuri, talciocuri, stații pentru transportul în comun, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă se poate institui obligativitatea purtării măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în condițiile stabilite prin ordinul comun al ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne.

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 salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, 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.

Se mai stabilește că organizarea activității la locul de muncă se va realiza cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 90-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

**Hotărârea Guvernului nr. 654/2021 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 337/2017** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 611 din 18 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea aduce următoarele noutăți:

- se schimbă termenul în care întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă trebuie să transmită inspectoratului teritorial de muncă declarația privind detașarea transnațională a salariaților: cel târziu anterior începerii activității (înainte termenul era *"cu minimum o zi lucrătoare înaintea începerii activității"*);
- se adaugă un nou element ce trebuie inclus în declarația menționată mai sus, și anume măsura cu caracter transnațional corespunzătoare situației de detașare;
- sunt stabilite elementele pe care notificarea privind prelungirea detașării trebuie să le conțină, aceasta putând fi transmisă inspectoratului teritorial de muncă competent fie: **(i)** în format letric, prin depunere directă sau transmitere prin servicii poștale sau curierat; **(ii)** în format electronic, prin serviciul de poștă electronică sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege; **(iii)** prin completarea on-line a unui formular, accesibil pe o platformă unică gestionată de Inspekția Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, respectând cerințele tehnice și de autentificare (platforma urmează a fi implementată);
- se menționează că, în situația în care se pune la dispoziție un salariat de către un agent de muncă temporară la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României (existând un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară), dacă salariatul pus la dispoziție își desfășoară activitatea pe teritoriul unui alt stat membru, altul decât România, în contextul prestării transnaționale de servicii de către întreprinderea utilizatoare (deci, în ipoteza în care întreprinderea utilizatoare stabilită pe teritoriul României detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene salariatul respectiv), atunci salariatul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către agentul de muncă temporară cu care acesta se află într-un raport de muncă;
- în cazul anterior menționat, întreprinderea utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României are obligația de a informa agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție salariatul, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat, și de a notifica inspectoratul teritorial de muncă, cel târziu în ziua anterioară detașării salariatului pe teritoriul respectivului stat membru;



- a fost înlocuită Anexa 1 conținând modelul Declarației privind detașarea transnațională a salariaților și a fost adăugată o nouă anexă (Anexa 2) cuprinzând modelul Notificării privind prelungirea detașării.

**Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 540/2021 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) din 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, cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială** a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 622 din 24 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Prin Ordin a fost modificat unul dintre documentele ce trebuie depuse de angajatori la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pentru obținerea indemnizațiilor acordate salariaților ale căror contracte de muncă au fost suspendate temporar, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, și anume Tabelul cu activitățile restricționate în condițiile Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

**Hotărârea Guvernului nr. 677/2021 privind modificarea Hotărârii Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 25 iunie 2021, în vigoare de la aceeași dată.

Sunt aduse următoarele modificări Hotărârii Guvernului nr. 719/2020:

- se prevede că, pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației salariaților cărora le-a fost redus temporar timpul de muncă (măsură determinată de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/ alertă /asediu), angajatorii trebuie să depună o cerere la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază teritorială își au sediul social;
- în situația în care angajatorul modifică programul de muncă în contextul implementării măsurii reducerii temporare a timpului de muncă în condițiile menționate mai sus, angajatorii vor trebui să depună la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene/ a municipiului București copii de pe toate deciziile privind reducerea timpului de lucru, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente, precum și copii de pe comunicările acestora către salariat;
- modelele documentelor ce trebuie depuse de angajatori pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației salariaților cărora le-a fost redus temporar timpul de muncă (cerere, declarație pe proprie răspundere, lista persoanelor) urmează să fie aprobate prin ordin al ministrului muncii.