



Nr.1817/ AJOFM TM /24.03.2020

**În atenția domnului Primar,**

Va adresăm rugămintea de a posta pe site-ul instituției și a disemina în rândul colaboratorilor dumneavoastră următoarele informații pentru toți cei interesați cu privire la apariția OUG 30/2020 (șomajul tehnic) 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 MO 231/21.03.2020, precum și materialul privind întrebările frecvente referitoare la șomajul tehnic.

Ordonanța reglementează ca:

“(1) Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, 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;

(2) De prevederile alin. (1) beneficiază salariații angajatorilor care îndeplinesc una din următoarele condiții:

a) **întrerup activitatea total sau parțial în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență decretate, și dețin certificatul de situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri, prevăzut la art. 12 din anexa nr. 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României. Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri eliberează certificatul de situații de urgență conform metodologiei aprobate prin ordin;**

b) **reduc activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19 și nu au capacitatea financiară de a achita plata tuturor salariilor angajaților lor. Angajatorii pot beneficia de plata indemnizației prevăzute la alin. (1) pentru cel mult 75% dintre angajații care au**

## MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

contracte individuale de muncă active la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență (data publicării în Monitorul Oficial - 21.03.2020)

(3) Pentru angajatorii menționați la alin. (2) lit. b), plata indemnizației prevăzute la alin. (1) se va realiza în baza unei declarații pe propria răspundere din care să reiasă faptul că angajatorul înregistrează o diminuare a încasărilor din luna anterioară depunerii declarației pe propria răspundere, cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie-februarie 2020, și că nu are capacitate financiară pentru a plăti toți salariații.”

### Concluzionand:

Angajatorii, care sunt direct afectați de măsurile impuse odată cu declanșarea stării de urgență și au suspendat activitatea în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, vor putea beneficia, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de plata indemnizațiilor acordate salariaților în valoare de 75% din salariile brute acordate, pentru toți angajații lor, dar nu mai mult de 75 % din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020.

Angajatorii afectați indirect, dar ale căror încasări au scăzut cu cel puțin 25% față de primele două luni ale anului și care nu au capacitatea financiară pentru a plăti toți salariații, vor putea beneficia de măsurile prevăzute de OUG 30/2020, respectiv de plata șomajului tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru cel mult 75% dintre angajați care au contracte active la data intrării în vigoare a OUG.

Conform OUG 30/2020, solicitările angajatorilor aferente lunii martie pentru perioada în care contractele de muncă ale angajaților au fost suspendate pot fi depuse în format electronic după data de 01.04.2020, alături de documentele reglementate prin aceasta.

Documentele vor fi transmise obligatoriu online la o adresa unica creată în acest sens: [timis@anofm.gov.ro](mailto:timis@anofm.gov.ro), cu semnătură electronică sau prin scrisoare recomandată la adresa AJOFM Timiș, bdul Republicii nr. 21, Timisoara, cod postal 300158.

Totodată, pentru a veni în sprijinul pieței forței de muncă din județul Timis, AJOFM Timis pune la dispoziția celor interesați un numerele de telefon valabile în timpul programului de funcționare al agenției: 0735779658, 0256/294231, 0256/294627 precum și la adresa de email : [ajofm@tm.anofm.ro](mailto:ajofm@tm.anofm.ro)

De asemenea, pe site-ul ANOFM ([www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)) și AJOFM Timiș ([www.anofm.ro/ajofm-timis.ro](http://www.anofm.ro/ajofm-timis.ro)), precum și pe pagina de facebook a AJOFM Timiș găsiți informații la zi privind aplicarea șomajului tehnic.

Reluăm îndemnul ca în această perioadă complicată, angajatorii să dea dovadă de responsabilitate socială față de angajați, iar angajații să prezinte înțelegere față de aceștia.

MINISTERUL MUNCII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Vă asigurăm în continuare de tot sprijinul instituției noastre pentru a trece împreună peste această perioadă.

Vă mulțumim!

Director executiv,

Marcel-Dumitru MICLĂU



Începând cu data de 25 mai 2018, Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind Protecția Datelor - RGPD) este aplicat de toate statele Uniunii Europene.

ANOFM a stabilit măsuri tehnice și procedurale, pentru a proteja și pentru a asigura confidențialitatea, integritatea și accesibilitatea datelor dumneavoastră cu caracter personal. Vom preveni utilizarea sau accesul neautorizat și încălcarea securității datelor cu caracter personal, în conformitate cu legislația în vigoare, iar în raportul de colaborare cu instituția noastră, dumneavoastră aveți obligația de a respecta prevederile Regulamentului (UE) 2016.

# Întrebări frecvente referitoare la șomajul tehnic, acordarea zilelor libere pentru supravegherea copiilor și la domeniul serviciilor sociale

## 1. Întrebări privind șomajul tehnic:

**Q: Măsurile de sprijin privind șomajul tehnic pot fi accesate de orice societate comercială, indiferent de mărime (nr. de angajați)?**

**A:** DA. Accesarea măsurii de sprijin privind indemnizația pentru șomaj tehnic suportată de Stat nu este condiționată de mărimea firmei sau de numărul de angajați.

**Q: Cuantumul indemnizației pentru șomajul tehnic, suportată de către Stat, este de 75% din salariul brut sau din salariul net?**

**A:** Cuantumul indemnizației pentru șomajul tehnic este de 75% din salariul BRUT, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

**Q: Cine solicită indemnizația pentru șomajul tehnic suportată de Stat? Angajatorul sau angajatul?**

**A:** Angajatorul va face toate demersurile privind șomajul tehnic, conform Codului Muncii, și se va adresa agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă pentru a primi fondurile necesare plății indemnizațiilor pentru șomajul tehnic destinate angajaților.

**Q: Care este perioada în care plata indemnizației pentru șomajul tehnic este suportată de Stat?**

**A:** Indemnizațiile pentru șomajul tehnic sunt suportate, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada stării de urgență.

**Q: Plata șomajului tehnic este virată de către Stat în contul angajatorului sau cel al angajatului?**

**A:** Plata aferentă indemnizațiilor pentru șomaj tehnic ale angajaților se face în contul ANGAJATORULUI, urmând ca acesta să achite contribuțiile aferente indemnizațiilor și să facă plățile în conturile ANGAJAȚILOR.

**Q: Poate un angajator să recurgă la concedierea tuturor angajaților, fără a apela mai întâi la varianta șomajului tehnic?**

**A:** Angajatorul, dacă decide să recurgă la concediere, nu este obligat să apeleze mai întâi la varianta șomajului tehnic, dar concedierea se va face doar în conformitate cu prevederile Codului Muncii, mai exact, respectând art. 75 alin. (1) din Legea nr. 53/2002- Codul Muncii, care stipulează că în cazul concedierii, angajatul trebuie să beneficieze de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

**Q: În situația în care angajatorul a suspendat contractele de muncă ale angajaților, în urma instituirii stării de urgență prin Decretul Președintelui României din data 16.03.2020, acesta este acoperit de măsura de sprijin privind șomajul tehnic pentru perioada dintre instituirea stării de urgență și publicarea în Monitorul Oficial a OUG nr. 30/2020?**

**A:** DA, în cazul angajatorilor afectați direct de deciziile emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență. Schema de sprijin privind șomajul tehnic acoperă întreaga perioadă a stării de urgență instituită prin Decretul Președintelui României, pentru salariații angajatorilor a căror activitate a fost afectată direct de deciziile emise de autoritățile publice competente potrivit legii, pe perioada stării de urgență. Astfel, este prevăzut la **art. XI alin. (2) lit. a)** dreptul de a beneficia de indemnizația pentru șomaj tehnic, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, singura condiție fiind obținerea unui certificat de situații de urgență emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri.

În schimb, în situația salariaților angajatorilor care și-au redus activitatea ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19, **art. XI alin. (2) lit b) și alin. (3)** prevede dreptul acestora de a beneficia de indemnizația pentru șomaj tehnic suportată de Stat, condiția fiind depunerea de către angajator a unei declarații pe proprie răspundere prin care arată că înregistrează o diminuare a încasărilor din luna anterioară depunerii declarației, cu un procent de minimum 25% față de media încasărilor din perioada ianuarie-februarie 2020 și că nu are capacitate financiară pentru a plăti toți salariații.

Mențiunea **IMPORTANTĂ**, în acest caz, este că angajatorii pot beneficia de plata acestor indemnizații **pentru cel mult 75% dintre angajații care au contracte individuale de muncă ACTIVE la data intrării în vigoare a OUG nr. 30/2020**. Așadar, pentru angajatorii prevăzuți de art. XI lit. b) care au suspendat contractele de muncă ale angajaților anterior publicării în Monitorul Oficial a OUG nr. 30/2020, perioada dintre instituirea stării de urgență prin Decretul Președintelui României și data publicării OUG nr. 30/2020 în Monitorul Oficial nu este acoperită de măsura de sprijin privind șomajul tehnic.

**Q: Persoanele fizice autorizate a căror activitate a fost afectată de instituirea stării de urgență beneficiază de vreo măsură de sprijin din partea Statului?**

**A:** DA. Persoanele fizice autorizate se încadrează în categoria descrisă de art. XV al OUG nr. 30/2020, mai exact "alți profesioniști, astfel cum sunt reglementați de Legea nr. 287/2009 privind Codul Civil, care nu au calitatea de angajatori". În situația în care aceștia întrerup activitatea total sau parțial, în baza deciziilor emise de autoritățile publice competente potrivit legii, beneficiază, pe perioada stării de urgență, de o indemnizație egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată stabilit pentru anul 2020, acordată din bugetul general consolidat.

## 2. Întrebări privind zilele libere pentru supravegherea copiilor:

**Q: De când se poate solicita acordarea de zile libere pentru supravegherea copiilor având în vedere faptul că angajatorii invocă lipsa normelor de aplicare a Legii nr.19/2020?**

**A:** Legea se aplică începând cu data de 21 martie 2020, respectiv data publicării Hotărârii de Guvern nr. 217/2020 în Monitorul Oficial, hotărâre care stabilește efectiv numărul de zile libere, modul efectiv de aplicare a legii și modalitatea prin care angajatorii pot deconta sumele de bani.

**Q:** Pentru a beneficia de zile libere pentru supravegherea copiilor conform Legii nr. 19/2020, angajatul poate fi obligat de către angajator să epuizeze mai întâi zilele aferente concediului de odihnă pe anul în curs?

**A:** NU. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, conform art. 144 alin. (2) din Codul Muncii.

**Q:** În situația în care ambii părinți ai copilului sub 12 ani sunt cadre medicale în sistemul public de sănătate, poate unul dintre ei să beneficieze de zile libere pentru supravegherea copiilor?

**A:** În această situație niciunul dintre părinți nu poate beneficia de zile libere, dar unul dintre părinți beneficiază suplimentar de o indemnizație de 75% din salariul de bază, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.