

MODIFICĂRI LEGISLATIVE

Aprilie 2021

DREPTUL MUNCII

Legea nr. 58/02.04.2021 pentru aprobarea O.U.G. nr. 211/2020, precum și pentru modificarea O.U.G. nr. 132/2020, a fost publicată în Monitorul Oficial al României, partea a I, nr. 345 din 5 aprilie 2021.

Legea mai sus menționată aduce o serie de modificări dintre care menționăm următoarele:

1. Prin derogare de la prevederile Codului Muncii, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, datorită instituirii stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, pe perioada stării de urgență/alertă/asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu, angajatorii au posibilitatea **reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80%** din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă (anterior, O.U.G. nr. 132/2020 prevedea un maxim de 50% al unei astfel de reduceri).

2. Dacă există organizații sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv la nivel de unitate, sau reprezentanți ai salariaților, măsura de reducere a timpului de muncă se ia de angajator cu **acordul** organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

3. Angajatorul poate modifica programul de muncă ori de câte ori este necesar, cu obligația de a justifica o astfel de modificare, precum și de a **obține acordul** organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

4. Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului **cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii**, cu următoarele **două excepții** când comunicarea către salariat se face cu cel puțin 24 de ore anterior aplicării efective a măsurii:

- în cazul în care intervine o modificare a programului de lucru determinată de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului;
- în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se află în imposibilitatea de a presta activitate conform programului său de lucru.

5. Salariații afectați de măsura reducerii timpului de muncă beneficiază de o **indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar** aferent orelor de reducere a programului de lucru. Indemnizația poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază corespunzător locului de muncă ocupat, fără ca această diferență să poată fi decontată conform legii (nr: cu alte cuvinte, diferența suplimentară nu este supusă sprijinului acordat de stat)

6. Pe durata aplicării măsurii reducerii timpului de munca sunt interzise **atât** angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații

al căror timp de muncă a fost redus, **cât și** subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se aplica la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de legea societăților la nivelul cărora se aplică această măsură. Legea prevede și o excepție, când este permisă angajarea de personal pentru înlocuirea salariaților al căror program a fost redus, dacă încetarea contractului individual de muncă are loc de drept, prin concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului ori prin demisie.

7. Angajatorul poate **dispune** măsura reducerii timpului de muncă și poate **solicita decontarea** indemnizației dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele **condiții: (a)** măsura afectează *cel puțin 10%* din numărul de salariați ai unității, **(b)** reducerea activității este justificată de o *diminuare a cifrei de afaceri* din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia, cu cel puțin 10% față de luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, respectiv 2019.

În cazul unei societăți nou-înființate în perioada 1 ianuarie-15 martie 2020 și care are cel puțin un angajat, prin excepție, diminuarea se raportează la cifra de afaceri realizată în luna anterioară aplicării măsurii.

8. În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, angajatorul nu poate iniția **concedieri colective**.

9. În vederea decontării sumelor solicitate, angajatorul trebuie să depună **o cerere** însoțită de următoarele documente: (a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă și dovada aducerii acesteia la cunoștința salariaților, prin orice mijloace folosite de angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu angajații, (b) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să reiasă situația prevăzută la punctul 7 litera (b) (diminuarea cifrei de afaceri), (c) copia acordului încheiat cu organizația sindicală / reprezentanții salariaților sau, după caz, dovada informării salariaților acolo unde nu există organizație sindicală / reprezentanți ai salariaților. (d) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație.

Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 214/22.02.2021 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 53¹ alin. (12) din Codul muncii, a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 350 din 6 aprilie 2021.

Ordinul în cauză aprobă modelele documentelor care trebuie depuse de către angajator în scopul obținerii sumelor necesare plății indemnizației convenite salariaților, în cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență, după cum urmează:

- (a) o cerere semnată și datată de reprezentantul legal al angajatorului;
- (b) o declarație pe proprie răspundere dată de reprezentantul legal al angajatorului;
- (c) lista persoanelor care vor beneficia de indemnizația în cauză, cuprinzând informații precum numărul de zile aferente suspendării în perioada stării de asediu/urgență, indemnizația solicitată (nn: 75% din salariul de bază, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut), salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, data suspendării contractului individual de muncă.

PREVENIREA ȘI COMBATerea SPĂLĂRII BANILOR

Legea 101/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2020 privind modificarea și completarea Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 27 aprilie 2021.

Legea 101/2021 aproba OUG 111/2020 și, în același timp, aduce mai multe modificări Legii 129/2019. Dintre acestea, menționăm că s-au modificat în parte **prevederile art. 56 referitoare la declarația beneficiarului real.**

Astfel, conform noilor modificări, persoanele juridice supuse obligației de înregistrare în registrul comerțului depun **la înmatriculare, anual sau ori de câte ori intervine o modificare, o declarație privind beneficiarul real al persoanei juridice, în vederea înregistrării în Registrul beneficiarilor reali al societăților.**

Sunt exceptate de la obligația depunerii declarației prevăzute la alin. (1) regiile autonome, companiile și societățile naționale și societățile **deținute integral sau majoritar de stat.**

Declarația anuală se depune la oficiul registrului comerțului în care este înmatriculată persoana juridică în termen de 15 zile de la aprobarea situațiilor financiare anuale, iar dacă intervine o modificare privind datele de identificare ale beneficiarului real, declarația se depune în termen de 15 zile de la data la care aceasta a intervenit.

CONTACT

POPESCU & ASOCIATII
societate de avocati

Pentru detalii privind informațiile incluse în acest material, vă rugăm contactați:

Dr. Constantin BRÂNZAN

Senior Counsel

Constantin.BRANZAN@popescu-asociatii.ro

Lia BRENDEA

Of Counsel

Lia.BRENDEA@popescu-asociatii.ro

