

**OPINIE LEGALA**  
emisă și comunicată astăzi 24.03.2021

**I. PREAMBUL**

Urmarea solicitărilor Sindicatului Aeroportuar Henri Coandă (SAHC) transmise la data de 09.03.2021 și la data de 22.03.2021, prin adresa de email [secretariat.sahc@cnab.ro](mailto:secretariat.sahc@cnab.ro), organizație sindicală reprezentativă la nivelul Companiei Naționale Aeroporturi București SA, conform încheierii nr. 3612/09.05.2016 pronunțată de către judecătoria Buftea, cu sediul în Calea Bucureștilor, nr. 224 E, Otopeni, Ilfov, reprezentat legal de Lider Mircea Leonard Voinopol,

Înaintate către Cabinetul de Avocatura "Petruța Pascu" identificat prin CUI 30191344, cu sediul în București sector 1, str. Miercani nr.43 reprezentat legal de av Petruța Pascu, în data de 17.03.2020 prin email la adresa [av.petruta.pascu@gmail.com](mailto:av.petruta.pascu@gmail.com), în legătura cu emiterea unei opinii juridice determinat de respectarea/nerespectarea de către angajatorul COMPANIA NAȚIONALĂ "AEROPORTURI BUCUREȘTI" S.A. cu sediul în Otopeni - Calea Bucureștilor nr 224 E, Județul Ilfov, a tuturor drepturilor salariale cuprinse în CCM 2018-2020 în vigoare la data prezentei, în contextul adoptării BVC pe anul 2021, am emis aceasta OPINIE.

Pentru formularea opiniei exprimate s-au luat în considerare aspectele de fapt și drept pe care le-am considerat relevante, necesare sau recomandabile, am examinat și bazat doar pe documentele menționate în prezenta. În procesul de analiză a acestor documente sau declarații furnizate, am prezumat corectitudinea și caracterul complet al acestor declarații și documente, autenticitatea semnăturilor, competența tuturor celor care le-au făcut sau semnat și conformitatea cu originalele a tuturor copiilor de documente transmise.

În plus, am prezumat că toate părțile semnate ale documentelor primite în copie au avut capacitatea cerută de lege pentru a semna în mod valabil aceste documente, în formularea opiniei exprimate prin prezenta am luat în considerare

legislația în vigoare la data emiterii acesteia, în principal prevederile următoarelor acte normative:

## **II. LEGISLAȚIE INCIDENTĂ ANALIZATĂ**

- Legea Dialogului Social nr. 62/10 mai 2011 cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 53/2003 – Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare
- OUG 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
- Contractul Colectiv de Muncă nr. 81/175/768/09.11.2018

*Au fost studiate următoarele documente puse la dispoziție de către Sindicatul Aeroportuar Henri Coandă (SAHC):*

1. ACORD nr 36/09.02.2021 semnatari CNAB și Sindicatul Aeroportuar Henri Coandă (SAHC), reprezentat legal prin Președinte Dl. Mircea Voinopol, Sindicatul Aeroporturi București reprezentat legal prin Președinte Dl. Adrian Toma, Sindicatul Liber Independent al Aeroportului Băneasa, reprezentat legal prin Președinte Dl. Marinică Aurelian, Sindicatul Companiei Aeroporturi București reprezentat legal prin Președinte Ștefan Mladin.

2. HOTĂRÂREA nr 3/15.02.2021 emitent CA a CNAB

3. ADRESĂ SAHC nr 27/01.03.2021 către CNAB în atenția dlui Director General Cosmin Cătălin PESTEAN

4. ADRESĂ SAHC nr 31/05.03.2021 către CNAB în atenția dlui Director General Cosmin Cătălin PESTEAN și a CA a CNAB

5. ADRESĂ emisă de către toate sindicatele în atenția Ministrului Cătălin Drulă înregistrată la SAHC sub nr 33/05.03.2021, la SAB sub nr 21/05.03.2021, la SCAB sub nr 19/05.03.2021

6. NOTĂ nr 63/03.03.2021 emitent CNAB spre informare CA din 09.03.2021 referitor la modificare structură organizatorică

7. ADRESĂ emisă de către toate sindicatele către CNAB în atenția dlui Director General Cosmin Cătălin PESTEAN și a CA a CNAB, înregistrată la SAHC sub nr 41/08.03.2021, la SAB sub nr 22/08.03.2021, la SCAB sub nr 21/08.03.2021, la SLIAB sub nr 8.3/08.03.2021

8. ADRESĂ emisă de către toate sindicatele către CNAB în atenția dlui Director General Cosmin Cătălin PESTEAN și a CA a CNAB, înregistrată la SAHC sub nr 42/09.03.2021, la SAB sub nr 23/08.03.2021, la SCAB sub nr

23/09.03.2021, la SLIAB sub nr 9.3/09.03.2021, însoțită de punctul de vedere privitor la BVC 2021

9. HOTĂRÂREA nr 4/09.03.2021 emitent CA a CNAB

10. MINUTA din 09.03.2021 înreg sub nr 119/17.09.2021 cu ocazia întâlnirii dintre conducerea companiei și reprezentanții sindicatelor SAHC, SAB, SLIAB, SCAB

11. MINUTA din 11.03.2021 cu ocazia întâlnirii dintre conducerea companiei și reprezentanții sindicatelor SAHC, SAB, SLIAB, SCAB

### **III. ANALIZA se face conform**

#### **III. 1 Solicităților Sindicatului Aeroportuar Henri Coandă (SAHC)**

transmise la data de 09.03.2021 și la data de 22.03.2021

1. Ce acțiune poate formula sindicatul în virtutea încercării de recuperare a drepturilor nebugetate conform CCM și CIM-uri în vigoare?
2. În ce termen poate formula aceste acțiune/acțiunii?
3. Când considerați că se naște dreptul sindicatului de a promova o astfel de acțiune? Menționați: prima de 5 februarie nu a fost introdusă în plată până în prezent, de asemenea, nici suma fixă prevăzută pentru ziua de naștere pentru fiecare salariat în parte nu a fost acordată până în prezent.
4. Ce șanse de succes întreprindeți pentru o astfel de acțiune în condițiile în care nu se bugetează aceste sume iar clauzele din CCM respectiv CIM condiționează acordarea acestor drepturi funcție de prevederile bugetare?
5. Cum considerați că se poate promova o astfel de acțiune, în nume colectiv sau doar pentru membrii de sindicat care vor semna pe tablele (invocându-se CIM-ul fiecăruia)?
6. Cum ne sfătuiți să procedăm față de Acordul semnat anterior întocmirii proiectului de BVC 2021 prin care au fost tăiate drepturile salariale menționate mai sus? Menționați: SAHC a acceptat semnarea unui Acord cu conducerea executivă. Prin acest Acord părțile semnatare au statuat că: Patronatul se angajează să bugeteze toate drepturile din CCM și CIM-uri  
SITUAȚIA ACTUALĂ este generată de criza epidemiologică COVID19, MASURA amânării unor drepturi salariale este TEMPORARĂ, la momentul în care situația financiară se va redresa, părțile semnatare se vor reîntâlni pentru a stabili un CALENDAR DE PLATĂ a DREPTURILOR AMÂNATE.
7. În ce măsură putem utiliza în instanța ACORDUL semnat cu directorul general? Ce putere juridică are în condițiile în care CA nu l-a acceptat și a

tăiat din BVC fondurile pe care noi le voiam AMANATE nu SUSPENDATE.

8. Un eventual alt înscris semnat cu DG și CA poate compensa lipsa din BVC a primelor ocazionale?
9. Poate lua Compania unilateral măsura șomajului tehnic sau reducerea programului de lucru? Și dacă da, cum putem contracara astfel de acțiuni?

**III. 2. Precum și analizei asupra stării de fapt și a aspectelor juridice avute în vedere astfel după cum au fost enumerate la pctul II  
LEGISLATIE INCIDENTA ANALIZATA**

**IV. ANALIZA situației punctual**

Având în vedere structura complexă a solicitărilor/întrebărilor înaintate de către beneficiarul Opiniei legale, respectiv Sindicatul Aeroportuar Henri Coandă (SAHC), pe fondul preocupării acestuia de adoptare a unei conduite cât mai adecvate în apărarea tuturor drepturilor membrilor de sindicat ce decurg din Contractul Colectiv de Muncă nr. 81/175/768/09.11.2018, atât cele de natură salarială cât și cele ce fac obiectul eventualei instituirii a măsurii șomajului tehnic și/sau reducerii programului de lucru de către angajatorul CNAB, precum și în considerare a activității sindicale manifestate până în prezent cu trimitere la documentele emise în atenția conducerii executive a CNAB, **pentru a putea răspunde acestora se impune ca argumentarea juridică să vizeze soluționarea aspectelor aflate în contradictoriu din perspectiva evaluării unui posibil litigiu în instanță cât și a evaluărilor unor situații incidente pe legislația muncii, ambele "fructificate" de către angajator cu motivația economică și financiară în contextul crizei generate de pandemia cu virus SARS COV 2.**

**IV.1. LITIGIU înaintat instanțelor de judecată – aspecte de formă și fond**

În conformitate cu prevederile din L62/2011 Art 28 alin 1 sindicatul "apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale

de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.

Totodată conf aceluiași articol la alin 2 și 3 se arată că "În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă."

Având în vedere prevederile Codului Muncii care la art 160 stabilește compunerea salariului din salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, **precum și alte adaosuri**, iar acestea se plătesc cu prioritate înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor, conf art 161, **opinez că neplata drepturilor cuprinse în CCM –ul 2018-2020 aflat în vigoare, încalcă prevederile legale și se manifestă printr-o nerespectare a clauzelor acestuia, cu atât mai mult cu cât la art 122 alin 2 definește noțiunea de adaosuri la salariu în principal prime.**

**Împrejurarea că alocarea în cadrul BCV nu este conform CCM în vigoare reprezintă culpa exclusivă a angajatorului.**

***Mai mult angajatorul nu se poate exonera de la plata în cursul executării unui CCM în vigoare, pe motiv că o parte dintre drepturile ce formează salariul astfel cum a fost el negociat în structura sa nu sunt cuprinse în BVC; era de datoria sa ca în considerarea respectării clauzelor negociate în CCM precum și a respectării textului de lege să asigure cu prioritate fondurile necesare.***

**În mod evident sindicatul în numele membrilor de sindicat poate să reacționeze față de nerespectarea CCM și respectiv CIM prin formularea unei acțiuni în obligarea de a face îndreptată împotriva angajatorului și care să vizeze respectarea tuturor drepturilor salariale.**

Conform prevederilor din Codul Muncii la Art. 268 sunt indicate **termenele de prescripție extinctivă** și reprezintă de intervalul de timp, stabilit de lege (sau uneori chiar de părți), înăuntrul căruia trebuie exercitat dreptul la acțiune, sub sancțiunea stingerii acestuia.

Soluționarea unui conflict de muncă născut din ipotezele legale ale textului de lege astfel invocat indică la alin 1 faptul că "cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată

decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;  
b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;

c) **în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune**, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în **plata unor drepturi salariale neacordate** sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;  
e) **în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.**  
(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

**Incident în cauza analizată cu privire la promovarea unei acțiuni de către sindicat este punctul e, termenul fiind de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, iar pentru angajat de 3 ani termen ce începe să curgă de la data scadenței dreptului său punctul c.**

**În ceea ce privește momentul/data nașterii dreptului la acțiune acesta începe să curgă cu data de la care Sindicatul Aeroportuar Henri Coandă (SAHC) a luat la cunoștință de încălcarea/nexecutarea CCM.**

**Odată cu adoptarea HOTĂRÂREA nr 4/09.03.2021 emitent CA a CNAB, având ca punct pe ordinea de zi "Aprobarea Proiectului BVC al CNAB pentru anul 2021 și estimărilor pentru anii 2022, 2023" și care nu cuprinde bugetarea tuturor drepturilor salariale conf CCM, începe să curgă termenul de 6 luni înăuntrul căruia sindicatul poate iniția acțiunea în instanță.**

Împrejurarea că în conformitate cu prevederile din CCM la art. 178 se menționează astfel "toate drepturile de natură salarială care decurg din prezentul CCM se acordă cu încadrarea în BVC anuale pentru perioada 2018 – 2020" formulare de natură să inducă posibilă interpretare a unei condiții suspensive de drepturi pe considerentul eventual că doar cele incluse în BVC se pot plăti este nereală.

Pe deoparte textul se interpretează în sensul impunerii încadrării în BVC a tuturor drepturilor de natură salarială și nicidecum nu operează ca o condiție suspensivă de drepturi deoarece o asemenea teză ar atrage nulitatea clauzei astfel

inserate, art 1403 Cod Civil "Obligația contractată sub o condiție suspensivă ce depinde exclusiv de voința debitorului nu produce niciun efect".

Prin interpretarea textului ce formează art 178 din CCM părțile convin în fapt ca toate drepturile salariale **se acordă** cu încadrarea în BVC anuale, formularea nu este de natura condiționării acordării acestora doar dacă sunt incluse în BVC.

Împrejurarea semnării de către sindicat a documentelor /acorduri anterioare (fie la nivelul anului 2020 ca practică anterioară) fie în luna februarie 2021 operează o prorogare a termenelor de plată a acestor drepturi și NU tăierea acestor drepturi.

Cel mult situația determina analiza faptului că dreptul născut din CCM, cu referință la plata adaosurilor nu este actual prin voința părților care convin asupra unor date ulterioare, acest aspect nu determină excluderea lor de la plată și nici **nu justifică neincluderea acestor în cadrul BVC** pentru simplul motiv că ar echivala cu o **modificarea unilaterală** a CCM-ului.

Câtă vreme **sindicatul a acordat un aviz negativ pe structura BVC-ului**, manifestarea de voință a acestuia este clar exprimată în raport de problema aflată în stare de contradictorialitate cu angajatorul, cu atât mai mult cu cât anterior în luna februarie 2021 părțile semnatare ale Acord-ului au stabilit că **patronatul se angajează să bugeteze toate drepturile din CCM și CIM-uri**, iar determinat de situația generată de criza epidemiologică COVID19 "MASURA amânării unor drepturi salariale este TEMPORARĂ, la momentul în care situația financiară se va redresa, părțile semnatare se vor reîntâlni pentru a stabili un CALENDAR DE PLATĂ a DREPTURILOR AMÂNATE"

Legea 67/2011 a dialogului social prevede la:

Art. 136

(1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

(2) Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri **își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.**

Art. 148

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Art. 149

**Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.**

**IV.2 Măsura REDUCERII programului de lucru și cea a ȘOMAJULUI tehnic, condiții impuse de textul de lege Codul Muncii cu aplicare OUG 132/2020**

Probabilitate reducerii programului de lucru cât și cea a somajului tehnic, sunt situații care pot deveni certitudini în contextul actual. Față de preocuparea sindicatului cu privire la modalitatea de abordare a acestora se impune admiterea faptului că în conformitate cu textul de lege aceste variante sunt la îndemâna angajatorului, **măsurile putând fi adoptate unilateral de către acesta, decizia în acest caz aparținându-i sub condiția informării și consultării sindicatului.**

**Faptul că pe aceste măsuri decizia aparține angajatorului nu înlătură/diminuează rolul sindicatului, determinat de împrejurarea că acesta în apărarea membrilor săi are un rol activ în a se asigura că sunt respectate condițiile impuse de lege angajatorului.**

Din acest considerent în cele ce urmează am selectat textele de lege incidente care trebuie coroborate cu prevederile CCM.

**Monitorizarea procedurilor legale ale angajatorului care recurge la reducerea programului de lucru sau instituie somajul tehnic pentru unii dintre angajații săi, face obiectul de activitate și justifică interesul organizației sindicale.**

**În concret sindicatul este cel care poate sesiza nerespectarea procedurilor impuse de textul de lege, poate acționa angajatorul prin mijloace specifice și ca ultim resort poate să inițieze acțiuni în justiție.**

**Totodată este de luat în calcul implicarea sindicatului în susținerea membrilor săi atunci când aceștia în mod individual pornesc un litigiu de muncă, susținerea punctuală a apărărilor unui angajat prin formularea unei cereri de intervenție în interesul acestuia din partea sindicatului poate concretiza într-o manieră eficientă apararea drepturilor din CIM ca expresie personalizată a drepturilor generale conferite de CCM.**



## **REDUCEREA programului de lucru,**

Codul Muncii - Art. 112 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

OUG 132/2020 - Art. 1:

(1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în condițiile legii, în cazul reducerii temporare a timpului de muncă, determinate de instituirea 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 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.**

(2) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, lunar, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

(3) **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.**

(4) **La durata reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1), salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite calculate la timpul efectiv lucrat.**

(5) **Indemnizația prevăzută la alin. (4) este suportată de angajator, din capitalul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al acestuia, și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta, în cel mult 5 zile de la emiterea deciziei prevăzute la art. 1<sup>1</sup> alin. (4), din bugetul asigurărilor pentru șomaj după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Procedura de decontare a sumelor se stabilește prin hotărâre a Guvernului.**

(6) În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația acordată potrivit alin. (5) de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

(7) Indemnizația prevăzută la alin. (4) reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică regulile prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care, în cursul aceleiași luni salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația prevăzută la alin. (4), în vederea impozitării, acestea se cumulează, în vederea acordării deducerii personale. Impozitul lunar se determină potrivit prevederilor art. 78 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

**(9) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.**

(10) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1), salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(11) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) și (2), cu respectarea prevederilor art. 41 alin. (3) lit. f) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și poate solicita decontarea indemnizației prevăzute la alin. (4) 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 prevăzute la alin. (1) sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior. În cazul organizațiilor neguvernamentale, precum și al angajatorilor din categoria reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, diminuarea se raportează la veniturile realizate.

(12) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariații afectați de această măsură nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

(13) Pe perioada aplicării măsurii prevăzute la alin. (1), salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru în temeiul art. 52 alin. (3) din Legea

nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(14) Prin excepție de la prevederile alin. (10), în cazul angajatorilor care aplică măsura de la alin. (1), acordarea de bonusuri, la salariul de bază, pentru structura de management a angajatorului, se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

(15) În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, în condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul nu poate iniția concedii colective.

(16) Prevederile alin. (1)-(15) se aplică și în cazul ucenicilor, cu condiția ca angajatorul să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică pentru dobândirea competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională, potrivit Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

### **Măsura ȘOMAJULUI tehnic**

Art. 52 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) [textul din Art. 52, alin. (1), litera A. din titlul II, capitolul IV a fost abrogat la 21-aug-2016 de Actul din Decizia 261/2016]

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

\*) Curtea Constituțională admite excepția de neconstituționalitate și constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi sunt neconstituționale. Totodată respinge, ca inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua.

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încheierea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c<sup>1</sup>) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

**f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.**

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

***(3) 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 corepunzătoare 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.***

Art. 53 (1) **Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).**

(2) **Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.**

Art. 53<sup>1</sup> (1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) 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).

(3) Indemnizația prevăzută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220<sup>5</sup> din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) **Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220<sup>5</sup> din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate** prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe

țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(13) Angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor înscrise în documentele prevăzute la alin. (12).

(14) Plata indemnizației se va face către conturile deschise de angajatori la băncile comerciale.

(15) Plata sumei prevăzute la alin. (1) se face în baza cererii semnate și datate de reprezentantul legal, depusă prin poșta electronică la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social.

(16) Documentele prevăzute la alin. (12) și (15) se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

(17) Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.

(18) Angajatorii pot dispune gradual alte măsuri pentru reducerea activității sau întreruperea activității, după caz. În situația în care este adoptată de angajator măsura suspendării contractului individual de muncă, înlocuind, în tot sau în parte, măsura reducerii programului săptămânal de lucru de la 5 la 4 zile, dispusă în condițiile art. 52 alin. (3), plata indemnizației este acordată numai de la data suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f).

(19) Angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj.

## V. CONCLUZII

- **EXCEPTĂRILE din structura BVC pe 2021 încalcă prevederile CCM și implicit afectează CIM-urile în vigoare printr-o scadere a drepturilor salariale modificate unilateral de către angajator,**

- Situația enunțată mai sus poate determina apariția și înregistrarea unui conflict de muncă/litigiu de muncă, în care parte a cadrului procesual în calitate de reclamant poate fi atât sindicatul cât și angajatul ca persoană fizică căruii ii sunt afectate drepturile,
- Sindicatul poate acționa în instanță patronatul în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului, respectiv de 3 ani pentru angajat,
- Natura acțiunilor promovate de sindicat respectiv angajat au ca obiect obligarea la respectarea clauzelor CCM și CIM, sindicatul în cadrul conflictului de muncă vizând nerespectarea CCM prin adoptarea de către patronat a unui BVC/2021 care a primit aviz negativ din partea sindicatelor, în timp ce persoana fizică vizează în cadrul litigiului de muncă plata drepturilor salariale ce decurg din CIM,
- Pe aspectul oportunității promovării unei acțiuni în instanță decizia este la latitudinea dvs ca ultim resort al respectării legii și al principiilor dialogului social, cu respectarea prevederilor legale în materia declanșării conflictului de muncă,
- Modalitățile de acțiune al sindicatului față de măsurile unilaterale puse la îndemâna angajatorului prin textul de lege inserat la punctul IV.2 constau în principal în asigurarea respectării de către angajator a tuturor procedurilor puse în sarcina sa de către legiuitor și eventuala amendare a acestuia în caz de nerespectare prin modalitățile specifice sindicale.

Această OPINIE LEGALĂ este emisă pentru beneficiul exclusiv al SAHC limitată la aspectele prevăzute expres aici, nu se va extinde asupra nici unui alt aspect care nu face obiectul prezentei opinii și nu poate fi folosit de către nici o alta persoană, conține un număr de 15 pagini.

Cu considerație,  
Av. Petruța Pascu

