

Taxhouse | Șomajul tehnic: unde ne aflăm după OUG 30/2020 și ce ar trebui revizuit și îmbunătățit

Inițiativa Guvernului de a susține și subvenționa de la bugetul de stat indemnizațiile de șomaj tehnic acordate salariaților carora le sunt suspendate contractele de munca în condițiile art. 52 (1) c) din Codul Muncii este laudabilă și în spiritul facilităților introduse de toate țările europene și nu numai, pentru a ajuta mediul economic să răzbească în lupta cu COVID-19.

Experții Taxhouse consideră că este o măsură bine venită și necesară, care însă ar putea fi rafinată prin raportare la modul cum este reglementată în prezent de OUG 30/2020.

Cristian Radulescu, *Partener la Taxhouse*, analizează în cele ce urmează problemele teoretice și practice pe care această reglementare le poate aduce companiilor și oferă câteva posibile rezolvări.

Raportarea la cadrul legislativ internațional

Din punct de vedere al protecției împotriva șomajului există, înainte de toate, o Convenție internațională adoptată la Geneva în 1988 (Convenția 168/1988) pe care România a ratificat-o în anul 1992 prin Legea 112, ocazie cu care nu a exclus vreo obligație din angajamentele adoptate în cadrul Convenției și nici nu și-a rezervat dreptul unei derogări temporare privind astfel de obligații instituite la nivelul Convenției internaționale. Prin raportare la cadrul Convenției internaționale, se rețin următoarele aspecte relevante:

- Orice stat membru (inclusiv România) trebuie să extindă protecția Convenției și la următoarele situații:
- pierderea câștigurilor salariale datorate șomajului parțial definit ca o reducere temporară a duratei normale sau legale de lucru;
- *suspendarea sau reducerea câștigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de munca, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare i.e. art 52 alin (1) lit. c) din Codul Muncii; mai mult Convenția precizează că indemnizațiile acordate în caz de suspendare a câștigului datorate unei încetări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de munca, trebuie să fie varsate pe toată durata acestei eventualități.*

Or, atât timp cât sistemul de șomaj în România se bazează pe un regim contributiv este doar **just, firesc și de bună credință** ca Statul să asigure, prin raportare la prevederile Convenției internaționale, protecția socială a angajaților în situația reducerii câștigurilor salariale ca urmare a suspendării contractului de munca în cazul șomajului tehnic reglementat de art. 52 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii.

De aceea, este salutară și bine venită inițiativa Guvernului de a subvenționa indemnizația de șomaj tehnic a angajaților carora li se suspendă contractul de munca conform art. 52 alin (1) lit. c), pe perioada de instituire a stării de urgență în România, **dar oare nu ar trebui ca această măsură să se aplice oricum și în afara situațiilor de urgență?**

Aspectele teoretice și practice deosebit de importante ale șomajului tehnic ce ar trebui îmbunătățite:

a. Raportarea la contractele de munca active în data de 23 martie 2020 pentru a stabili nivelul în care statul subvenționează indemnizația de șomaj tehnic nu face decât să îi discrimineze negativ pe angajatorii diligenți și care au avut posibilitatea de a reacționa rapid sau au avut chiar obligația de a suspenda contractele de munca înainte de data de 23 martie 2020; raportarea la o anumită dată și la contractele de munca active de după intrarea

în vigoare a OUG 30/2020 este inoportuna și trebuie ca atare să fie eliminată pentru a evita astfel de situații discriminatorii;

b. **Folosirea doar a “Încasarilor”** ca indicator financiar de justificare a reducerii sau întreruperii parțiale a activității la nivelul angajatorilor **este cel puțin nefericită** având în vedere că pot exista situații specifice ale companiilor care și-au redus activitatea (cu mai mult de 30%) în luna martie 2020 dar care totuși au realizat încasări în martie ale creanțelor născute în lunile anterioare sau în anul anterior, iar raportarea la încasările din lunile ianuarie – februarie 2020 poate să nu aducă niciun fel de claritate asupra nivelului redus al activității; astfel, **se impune înlocuirea referinței limitative la încasări cu o referință la încasări și/sau venituri înregistrate în contabilitatea companiilor sau, potențial, la alte elemente cum ar fi anularea comenzilor deja lansate de clienți, reducerea comenzilor etc;**

c. **Clarificarea conceptului “capacitate financiară** de a achita plata tuturor salariilor” sau anularea întregului concept din OUG 30, prin raportare la art 161 din Codul Muncii care prevede faptul că “*Salariile se plătesc înaintea oricărui alte obligații bănești ale angajatorilor*”, pentru că este nefiresc să nu se țină seama de celelalte obligații de plată ale companiilor ce au scadențe stabilite înainte de ziua plății salariilor și care sunt deopotrivă vitale pentru continuarea unei activități economice reduse a societății; de asemenea, în cazul în care capacitatea financiară ar include și posibilitatea teoretică de utilizare a unei linii de credit existente ce nu este epuizată prin raportare strictă la valoarea fondului lunar de salarii, atunci toate companiile care au linii de credit deschise, inclusiv cele care vor accesa liniile de credit pentru capital de lucru garantate de stat, nu vor mai putea să beneficieze temporar de subvenționarea indemnizațiilor de șomaj tehnic, însă logica utilizării unei linii de credit nu ar trebui să fie doar pentru a achita integral salariile tuturor angajaților indiferent de situație și condițiile economice din interiorul și exteriorul companiei, ci de a dimensiona utilizarea liniei de credit la capacitatea de producție sau de lucru ce sunt direct proporționale cu nevoile clienților și ale companiei; ca atare, în această situație se impune mai degrabă **efectuarea unei analize de cash-flow a companiei pentru a determina capacitatea financiară viitoare care însă va îngreuna procesul sau, alternativ, simplificarea procedurii prin eliminarea acestei condiții suplimentare legată de capacitatea financiară;**

d. **Impozitarea indemnizațiilor de șomaj tehnic:** în cazul în care angajatorul decide unilateral suspendarea contractului de muncă ca urmare a întreruperii sau reducerii activității companiei, salariatul nu va mai lucra. **Plata unei indemnizații către angajat** în această situație fie ca este suportată de către angajator fie ca este suportată de către stat **nu reprezintă altceva decât o măsură de protecție socială** pentru a-i asigura angajatului pe o perioadă temporară un nivel de trai decent. Astfel, este de neînțeles cum această indemnizație de șomaj tehnic este asimilată salariilor și impozitată la un nivel de 41,5% mai ales în condițiile în care veniturile din salarii sunt definite prin raportare la art. 76 alin. (1) din Codul Fiscal ca “veniturile în bani și/sau în natură **obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate**”; este adevărat faptul că potrivit Codului Muncii salariul înglobează “salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri” (art. 160), însă din punct de vedere fiscal **doar indemnizațiile platite angajatului pentru activitatea desfășurată de acesta în urma muncii depuse ar trebui considerate venituri de natură salarială impozitate ca atare.**

Trecând peste aspectul principal al impozitării ca salarii a indemnizațiilor de șomaj tehnic la o rată de 41,5%, mai trebuie precizat că imediat după momentul crizei financiare din anul 2008, legiuitorul a simțit nevoia și a stabilit în mod clar la nivelul anului 2009 (prin OUG 28/2009) cât și la nivelul anului 2010 (prin OUG 4/2010) ca indemnizațiile de șomaj tehnic sunt scutite de impozit și contribuții sociale. Fără a încerca să comparăm criza financiară de la sfârșitul anului 2008 cu criza sanitară și economică din momentele actuale, rămâne întrebarea de ce nu se ia o măsură similară și în cazul crizei COVID-19?

Mai mult, măsura impozitării indemnizațiilor de șomaj tehnic ar putea pune o presiune și mai mare pe bugetul de șomaj datorită următoarelor aspecte:

- Prin menținerea impozitării indemnizațiilor și plata lor la nivelul brut către angajator există riscul operațional

ca o parte dintre impozitele și contribuțiile sociale în cota de 41,5% sa nu se întoarca la bugetul se stat, în acest fel creându-se o presiune adițională asupra bugetului de șomaj;

- Prin OG 29/2020, amânarea plății obligațiilor fiscale datorate la 25 martie 2020 și 25 aprilie 2020 (cel puțin până la data de 15 mai 2020) se poate face fara a atrage accesorii sau clasificarea obligațiilor fiscale neachitate ca "restante" și fara a se putea începe procedurile de executare a acestora și acest lucru ar putea fi valabil și pentru contribuțiile sociale și impozitul aferent indemnizațiilor brute de șomaj tehnic încasate de la stat;
- Impozitarea indemnizațiilor brute de șomaj tehnic și plata acestora la nivelul brut către angajatori nu va face decât să creeze premisele excluderii anumitor angajatori de la decontare din simpla lipsa a resurselor financiare disponibile la nivelul bugetului de șomaj, în timp ce neimpozitarea acestor indemnizații de șomaj tehnic și decontarea lor la un nivel net ar putea să amelioreze o astfel de situație de presiune asupra bugetului de șomaj la orice moment în timp.

e. În contextul actual al reglementării OUG30/2020 este vital pentru orice angajator care se afla în situația reducerii activității să aibă claritatea și siguranța obținerii subvenționării din partea statului cu privire la indemnizațiile de șomaj tehnic pentru ca angajatorul trebuie să opereze suspendarea contractului de muncă în baza art. 51 alin. (1) lit. c), pe baza unor estimări sau previziuni asupra a ceea ce se va întâmpla în viitor: cum vor evolua încasarile și veniturile și dacă are sau va avea capacitatea financiară de a plăti toate salariile. Astfel, dacă angajatorii decid în baza acestor estimări să dorească să suspende contractele de muncă a unei părți dintre angajații companiei bazându-se pe estimările și proiecțiile de încasări/venituri și o anumită capacitate financiară estimată, la sfârșitul lunii calendaristice este posibil ca aceste estimări să nu se fi realizat întocmai, ceea ce poate conduce la obligarea companiei de a suporta indemnizațiile de șomaj tehnic din propriile resurse, fără să mai aibă posibilitatea de a le recupera de la bugetul de stat; alternativ, dacă angajatorii vor amâna suspendarea contractelor de muncă până la sfârșitul lunii martie, este posibil ca anumiți angajatori să își adâncească potențialele probleme de insolvabilitate și lichiditate din cauza reglementării actuale care nu oferă o certitudine în privința recuperării indemnizațiilor de șomaj tehnic de la buget la momentul suspendării contractelor de muncă. Din aceste motive se impune revizuirea sistemului de subvenționare a indemnizațiilor de șomaj tehnic de către stat astfel încât verificarea oricărui indicator prin care se analizează și se justifică reducerea temporară a activității să se realizeze la același moment cu suspendarea contractelor de muncă sau la momente anterioare în timp față de suspendarea contractelor de muncă.

f. Adăugarea în reglementare a situației de întrerupere parțială a activității angajatorului care poate beneficia de subvenționarea indemnizației de șomaj tehnic pe lângă situația reglementată actualmente strict legată de reducerea activității de la art. XI alin. (2) lit. b) din OUG 30/2020;

g. Clarificarea încadrării angajaților sezonieri și a angajaților part-time în sistemul de subvenționare de către stat a indemnizațiilor de șomaj tehnic;

h. Revizuirea sistemului de subvenționare a indemnizației de șomaj tehnic astfel încât să se permită inițierea și prioritizarea și a altor instrumente de relaxare a drepturilor unilaterale ale angajatorilor cu efectul menținerii active a contractelor de muncă și reducerii presiunii asupra bugetului de stat cum ar fi:

1. Posibilitatea reducerii unilaterale din partea angajatorului a săptămânii de lucru de la 5 zile lucrătoare la 3 zile lucrătoare în cazul reducerii activității companiei la un nivel de 40%-50% față de anul precedent sau a reducerii săptămânii de lucru la 20 de ore în cazul reducerii activității companiei sub 50% față de anul precedent;
2. Posibilitatea schimbării unilaterale din partea angajatorului a contractului de muncă cu norma întreaga în contract de muncă cu norma fracționată în cazul în care activitatea companiei se reduce cu mai mult de 50% față de anul precedent;

3. O intervenție diminuată din partea statului pentru a asigura o sporire a veniturilor angajaților cărora li s-au redus salariile după o formulă progresivă în care: i) Ajutoarele de protecție socială din partea statului să fie stabilite la nivelul cel mai ridicat pentru angajații care vor încasa un salariu redus sub nivelul salariului minim pe economie; ii) Ajutoarele de protecție socială din partea statului să fie stabilite la un nivel mediu pentru angajații care vor încasa un salariu redus între nivelul salariului minim și nivelul salariului mediu; iii) Ajutoarele de protecție socială din partea statului să fie stabilite la un nivel minim pentru angajații care vor încasa un salariu redus peste nivelul salariului mediu pe economie.

Aceste metode de revizuire a modului de subvenționare a indemnizațiilor de protecție socială, împreună cu alte măsuri, ar trebui să aibă în vedere în primul rând paturile sociale cele mai vulnerabile la astfel de schimbări și, de asemenea, o prioritizare a măsurilor pe care, deopotrivă angajatorii și statul, le pot lua pentru a oferi protecția socială necesară cetățenilor României în acord cu realitatea și contextul economic actual.