

Interpretările agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă privind acordarea indemnizației de șomaj tehnic



Ordonanța 32/2020 completează reglementările OUG 30/2020 privind indemnizația de șomaj tehnic și permite angajatorilor să acorde angajaților lor diferența de la 75% din salariul mediu brut pe economie până la minimum 75% din salariul de încadrare, dacă bugetul acestora o permite. Pot suplimenta însă angajatorii indemnizația primită din bugetul asigurărilor pentru șomaj cu mai mult de 75% din salariul de încadrare? De exemplu, cu până la 100% sau mai mult de 100%?

În practică, sunt mulți angajatori care utilizează un sistem de salarizare format din salariul de bază și alte componente salariale cum ar fi sporurile, indemnizațiile sau alte adaosuri. În acest context, și-au pus întrebarea dacă, pe durata șomajului tehnic, ar putea acorda sume suplimentare care împreună cu indemnizația de șomaj tehnic ar putea să atingă sau chiar să depășească cuantumul salariului de încadrare.

Am adresat această întrebare telefonic Agențiilor Județene de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) din România și rezultatele obținute le-am sintetizat în cele de mai jos.

Dintr-un total de 42 de AJOFM-uri pe care le-am contactat, majoritatea (81%) au răspuns că angajatorul poate suplimenta indemnizația primită din bugetul asigurărilor pentru șomaj (fără a specifica un cuantum maxim), argumentând că autoritățile decontază maximum 75% din salariul mediu brut, iar angajatorul, în funcție de posibilitatea lui financiară, poate suplimenta această sumă în conformitate cu prevederile Art. XI, alin. (11) din Ordonanța de urgență a Guvernului 30/2020. Șase dintre acestea au menționat însă, în mod clar, că angajatorul poate suplimenta indemnizația primită din bugetul asigurărilor pentru șomaj cu până la 100% din salariul de încadrare (de bază), iar o agenție județeană a răspuns că angajatorul poate suplimenta indemnizația fără a avea o limită, dacă dispune de buget, deci chiar și cu mai mult de 100% din salariul de bază.

Am avut, însă, și cazuri în care nu am primit răspuns. Spre exemplu, autoritățile dintr-un județ nu au știut să răspundă dacă indemnizația de șomaj poate fi suplimentată de angajator, iar cele din alte două județe au răspuns că angajatorul nu poate suplimenta indemnizația de șomaj.

De asemenea, având în vedere discuțiile din spațiul public și nelamuririle multor angajatori, am adresat AJOFM-urilor și întrebarea dacă, pe durata suspendării contractului individual de muncă (CIM) în

perioada șomajului tehnic, angajatorul poate sa acorde în continuare beneficii de natura sociala?

Patru agenții județene au raspuns pozitiv la aceasta întrebare, susținând faptul ca, pe durata suspendării CIM în perioada șomajului tehnic, angajatorul poate acorda, în continuare, beneficii de natura sociala, cum ar fi tichete cadou sau prime de sarbatori.

Un numar de 16 agenții județene ne-au comunicat însa ca este la latitudinea angajatorului, daca alege sau nu sa le acorde. În ceea ce privește temeiul în baza caruia angajatorii pot acorda beneficii de natura sociala, una dintre autoritațile contactate a menționat ca aceste beneficii pot fi acordate doar daca sunt specificate în contractul de munca (individual sau colectiv). De asemenea, o alta agenție județeană a subliniat ca, în privința tichetelor de masa, acestea pot fi acordate doar pentru timpul efectiv lucrat, ele nefiind datorate în perioada șomajului tehnic.

La aceeași întrebare au raspuns negativ noua AJOFM-uri. Dintre acestea, autoritațile dintr-un județ au declarat ca nu sunt de acord cu acordarea acestor categorii de beneficii pentru angajați, atât timp cât contractul individual de munca este suspendat. De asemenea, trei agenții județene au argumentat ca în Ordonanța de urgență a Guvernului 32/2020 nu este menționată aceasta posibilitate.

În urma acestor interpelari am putut constata ca, deși practica autoritaților este diferita, majoritatea AJOFM-urilor sunt de parere ca angajatorii pot suplimenta indemnizația de șomaj tehnic peste plafonul suportat din bugetul asigurarilor pentru șomaj, în funcție de bugetul propriu și de cât este fiecare dispus sa acorde. În ceea ce privește beneficiile de natura sociala, acordarea acestora ramâne în principal la latitudinea angajatorilor, ele urmând a fi acordate cu respectarea prevederilor contractelor individuale și colective de munca.

Cu toate acestea, se impune o aliniere a Agențiilor de Ocupare a Forței de Munca cu privire la modalitatea de punere în aplicare a prevederilor privind șomajul tehnic, reglementate prin OUG 30/2020, cu modificarile aduse prin OUG 32/2020, întrucât este mai mult decât evident ca agenții economici se preocupa și de perioada de dupa COVID-19 și de potențialele consecințe ale neaplicării corecte a acestei facilități.