

Opțiuni aflate la îndemâna angajatorilor în contextul COVID-19

În situația nou creată pe piața muncii de pandemia de COVID-19, companiile caută soluții pentru a se adapta la reducerea activității și pentru a proteja angajații, având în vedere ca, până nu demult, lipsa personalului reprezenta o provocare importantă pentru angajatori. Legislația în vigoare permite companiilor să adopte o serie de măsuri în aceste sens, în funcție de gradul și modul în care le este afectată activitatea, de la înțelegeri amiabile între angajatori și angajați, la șomaj tehnic sau măsuri care privesc forța majoră. Fiecare opțiune prezintă, însă, atât o serie de restricții, cât și o serie de avantaje și dezavantaje.

Tot mai mulți angajatori se confruntă, în această perioadă, cu reducerea drastică a activității, care le afectează stabilitatea financiară și, implicit, posibilitatea de a plăti salariile angajaților. O primă soluție pentru diminuarea costurilor, valabilă în cazurile mai puțin grave, ar putea fi negocierea directă cu salariații pentru reducerea programului de lucru și, implicit, a salariilor. O altă soluție ar putea fi aceea în care angajatorul solicită angajaților să intre în concediu de odihnă pe perioada reducerii activității. Astfel de măsuri pot fi aplicate, însă, doar în anumite condiții.

Șomajul tehnic – în ce condiții se poate impune

Companiile pot aplica șomajul tehnic în cazul în care activitatea le este întreruptă în totalitate sau parțial în relația cu o parte a angajaților, care nu vor mai avea posibilitatea să își desfășoare activitatea pentru o anumită perioadă de timp.

Pentru a putea implementa această măsură, compania trebuie, mai întâi, să identifice motivele economice, tehnice sau structurale care justifică întreruperea temporară, parțială sau totală, a activității și să detalieze aceste motive în decizia cu privire la întreruperea temporară a activității.

Pe perioada șomajului tehnic, salariații sunt îndreptați să primească o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază, contractele de muncă fiind, în această perioadă, suspendate.

Guvernul României a adoptat, recent, o ordonanță de urgență care prevede ca statul va susține, din bugetul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, plata indemnizației aferente șomajului tehnic pentru angajații firmelor afectate de pandemie, însă în limita a 75% din salariul mediu brut pe economie, pentru două categorii de angajatori: cei afectați direct de instituirea stării de urgență și cei afectați indirect, care își reduc activitatea, cu îndeplinirea, însă, a anumitor condiții și formalități.

O altă formă de șomaj tehnic este cea care permite angajatorului să reducă programul de lucru de la cinci zile pe săptămână la patru zile, cu diminuarea în consecință a salariului, însă aceasta poate fi adoptată doar în cazul reducerii temporare a activității, din motive economice, tehnologice sau structurale, pentru perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare.

Forța majoră – o măsură extremă, care trebuie intens analizată

În situația în care este invocată forța majoră în relațiile de muncă, aceasta implică suspendarea contractelor de muncă, fără plata vreunei indemnizații către angajații afectați. Totuși, este extrem de important de precizat că, pentru a se stabili dacă o companie poate suspenda contractele de muncă ale angajaților ca urmare a reducerii/întreruperii activității din cauza COVID-19 invocând forța majoră, trebuie analizate motivele exacte ale unei astfel de decizii și trebuie verificat, în concret, dacă sunt îndeplinite condițiile forței majore.

Așadar, măsurile pe care le pot aplica angajatorii în aceasta perioada trebuie analizate și aplicate de la caz la caz, în funcție de situația particulară a fiecărei companii, de relația curentă cu angajații și de gravitatea situației create de pandemie.