

ROMÂNIA
JUDEȚUL BOTOȘANI
MUNICIPIUL BOTOȘANI
CONSILIUL LOCAL

Consiliul Local al
Municipiului Botoșani
PROIECT DE HOTĂRÂRE
nr. 017 din 12.12.2023

PROIECT DE HOTĂRÂRE
pentru avizarea Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI BOTOȘANI

analizând propunerea domnului primar Cosmin Ionuț Andrei pentru avizarea *Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,*

văzând solicitarea nr. 3596 din 22.11.2023 transmisă de S.C. Eltrans S.A. Botoșani și înregistrată la Primăria Municipiului Botoșani cu nr. 32718/23.11.2023, raportul de specialitate comun al Unității Locale de Monitorizare și Serviciului Juridic, referatul de aprobare a inițiatorului și raportul de avizare al comisiei de specialitate a Consiliului Local al Municipiului Botoșani,

conform prevederilor din Secțiunea a 2-a – „Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici” – a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,

în baza dispozițiilor incidente în materie ale Legii serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

conform dispozițiilor din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice cu modificările și completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 639/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice,

în temeiul art. 28 alin. (3) lit. l) din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Local al Municipiului Botoșani, aprobat prin H.C.L. nr. 510/29.12.2021, art. 129 alin. (2) lit. d), alin. (3) lit. d), alin. (7) lit. n), art. 131, art. 139 alin. (3) lit. i), art. 196 alin. (1) lit. a) și art. 240 alin. 2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare,

HOTĂRĂȘTE :

Art. 1 Se aprobă **avizarea Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,** conform anexei care face parte din prezenta hotărâre.

Art. 2 Reprezentanții Consiliului Local al Municipiului Botoșani în Adunarea Generală a Acționarilor S.C. Eltrans S.A. Botoșani vor asigura ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri.

Inițiator,
Primar, Cosmin Ionuț Andrei

Avizat pentru legalitate,
Secretar general, Oana Gina Chițanu

ELTRANS

Botosani - Romania

ELTRANS S.A.
Reg.Com.J 07/2
Calea Națională
Cod Iban: RO
BANCA TRA
Tel / fax 0231
E-mail: office

Nr. 3582 / 22 X 2023

ANEXA LA

PHCL

ANALIZĂ FUNDAMENTALĂ

privind modul în care este afectată activitatea Societății Eltrans S.A. Botosani prin aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici* din *Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*

Având în vedere prevederile Art. LXXVI din *Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*, Societatea Eltrans SA Botosani solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici și ale Cap.V, ART.LXXI alin.(3) din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*.

Serviciul comunitar de utilitate publică de transport local de călători, reglementat în legislația română prin *Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin *Legea nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local*, cu modificările și completările ulterioare, constituie un serviciu de interes economic general (SIEG), în sensul legislației Uniunii Europene

Pentru ca un serviciu să fie considerat SIEG acesta trebuie să aibă impuse obligații clare, stabilite de UAT/ADI și nu poate funcționa după un program propus de operator de exemplu, care să țină cont de propriile interese.

Prin contractul de delegare prin atribuire directă a gestiunii serviciului de transport public local cu tramvaie/autobuze, pe raza administrativ-teritorială a municipiului Botosani, operatorul de transport, în speta societatea Eltrans S.A., realizează serviciul de transport public local de persoane în conformitate cu obligațiile de serviciu public (OSP) și îndeplinirea indicatorilor de performanță ai serviciului.

In conformitate cu termenii si conditiile prevazute in contractul de delegare, operatorul, Eltrans S.A. se obliga sa indeplineasca serviciul de transport public local de calatori cu respectarea obligatiilor de serviciu public stabilite:

- Operatorul va aplica tarifele de calatorie aprobate de autoritatea contractanta si va furniza servicii de transport pentru grupuri sociale de calatori care pot beneficia de reduceri/gratuitati in conformitate cu politicile nationale de transport din Romania si cu cerintele si reglementarile legale, precum si in conformitate cu Hotararile Consiliului Local;
- Operatorul va presta serviciul de transport public local in conformitate cu principiile continuitatii, frecventei, regularitatii si capacitatii prevazute in programul de transport;
- Operatorul va presta serviciul de transport public local in conformitate cu indicatorii de calitate prevazuti in contract;
- Operatorul va respecta standardele si cerintele de siguranta si securitate prevazute in contract si in legislatia nationala si europeana;
- Operatorul va presta serviciul de transport public local de persoane dupa programul impus de autoritatea contractanta.

Astfel, operatorul este titularul dreptului de exploatare asupra infrastructurii si/sau a mijloacelor de transport necesare prestarii serviciului de transport public local de persoane, numai a aprobarea autoritatii publice locale.

Motivatile acestei solicitări sunt următoarele :

A. Obligația de prestare a Serviciului de interes economic general (SIEG) de transport public local de calatori

Legislația națională si cea europeana prevede ca, serviciul public de de transport local de persoane reprezintă un serviciu public de interes general și face parte din sfera serviciilor comunitare de utilități publice, fiind reglementat specific prin Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, cu modificările și completările ulterioare, prin Legea 92/2007 a serviciilor de transport public local si Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 al Parlamentului si Consiliului European.

Totodată, art. 587 alin (1) din Codul administrativ - Principii specifice aplicabile serviciilor publice prevede că "Înființarea, organizarea și prestarea serviciilor publice se realizează potrivit principiilor transparenței, egalității de tratament, continuității, adaptabilității, accesibilității, responsabilității și al furnizării serviciilor publice la standarde de calitate".

B. Exceptarea pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XXXII (1) si Art. XXXVII (7) respectiv :

"(1) Posturile vacante existente la nivelul structurilor organizatorice ale operatorilor economici la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, pentru care nu au fost declanșate procedurile pentru ocuparea acestora, se ocupa prin concurs sau potrivit metodologiei existente la nivelul operatorilor economici pe baza hotărârii consiliului de administrație în limita maximă a 7,5% din posturile vacante existente până la sfârșitul anului 2023.

(2) Restul posturilor vacante existente la data intrării în vigoare a prezentei legi după aplicarea prevederilor alin. (1), la nivelul operatorilor economici se desființează și nu se pot reînființa pe o perioadă de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi”.

“(7) Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:

a) organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine.

b) organizarea de direcții de specialitate/structuri organizatorice superioare departamentelor/serviciilor prevăzute la lit. a) numai pentru un număr de minimum 20 de posturi în subordine;

c) organizarea de direcții generale de specialitate/structuri organizatorice superioare direcțiilor de specialitate prevăzute la lit. b) numai pentru un număr de minimum 35 de posturi în subordine.”

Societatea Eltrans SA are ca principal obiect de activitate transportul public urban de calatori, Serviciul de Transport Public Local încredințat societatii Eltrans SA Botosani prin delegare directa a gestiunii serviciului de transport public local de persoane, prin contractul nr.29305/05.12.2019

Conform contractului nr.20919/09.08.2018, Societatii Eltrans SA Botosani i-a fost delegata gestiunea, prin atribuire directa, a activitatii de gestionare a parcarilor dotate cu parcometre si procedurilor aplicabile vehiculelor parcate neregulamentar in municipiu si a activitatii de ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor stationate neregulamentar, abandonate sau fara stapan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani

Funcționarea celor două servicii se realizează într-o situație macroeconomică foarte dificilă din punct de vedere al personalului caracterizată de următoarele aspecte negative ce s-au accentuat în ultima perioadă :

- deficit de forță de muncă specializată și calificată pe piața muncii ;
- îmbătrânirea accentuată a personalului ;
- nivel de salarizare semnificativ mai redus față de ceilalți angajatori de pe piață.

Structura organizatorică a Societatii Eltrans S.A. Botoșani, conform organigramei aprobată prin Hotararea Adunarii Generale a Actionarilor nr.04 din 03.04.2023 cuprinde un număr de 2 direcții, 1 departament, 3 servicii, 6 compartimente.

Numărul de posturi aprobate este de 106 (inclusiv managementul operațional – guvernanța corporativă), conform Statului de funcții al societatii, iar la data de 31.10.2023 situația se prezenta astfel :

Specificație personal	Numar posturi aprobate conform Organigrama	Numar posturi efectiv ocupate	Grad de ocupare	Numar posturi neocupate
Conducere executiva, personal TESA	14	11	78,57%	3
Personal muncitor, auxiliar	86	79	91,86%	7
Alte categorii	6	6	100%	-
Total	106	96	90,56%	10

Pondereea majoră în personalului este deținută de către muncitori, care reprezintă 82,29% din totalul personalului, la nivelul societății Eltrans SA Botosani, la data de 31.10.2023 existau vacante un număr 10 posturi, din care 7 posturi de muncitori și 3 posturi de personal TESA. Nivelul de calificare a acestei structuri de personal este legat în mod direct de obiectul principal de activitate al societății, respectiv activitatea de transport public local, precum și de activitatea serviciului de administrare parcuri publice cu plata, blocare/ ridicare vehicule.

Se menționează că 69% din personalul existent are peste 50 ani (5% între 60-64 ani, 22% între 55-59 ani, 57 % între 50-54 ani).

Câștigul salarial mediu brut în companie, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli rectificat pentru anul 2023 și aprobat de acționarul unic, respectiv Consiliul Local prin H.C.L. nr. 483/31.10.2023 este de 6.228 lei lei/luna-angajat (include și tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță, alte adaosuri la salariul de bază).

În aceste condiții, atragerea de personal calificat s-a dovedit a fi în ultimii ani o operațiune foarte dificilă datorită salariilor reduse și condițiilor de muncă. Deficitul de personal se acutizează datorită îmbătrânirii forței de muncă și a deficitului de specialiști din domeniu. Astfel există riscul ca, în următorii ani societatea să nu mai dispună de personal calificat și cu experiență în domeniu. Se vor genera costuri suplimentare pentru atragerea de forță de muncă și pentru formarea profesională.

În concluzie, menținere în stare de funcționare a serviciului de transport public local se derulează într-un context cu un deficit de forță de muncă specializată și calificată mai ales în această perioadă de iarnă când apar defectiuni imprevizibile la mijloacele de transport aflate în circulație..

Referitor la structura organizatorică, menționăm că, în concordanță cu obiectul principal de activitate al societății, cât și pentru serviciul de administrare parcuri publice cu plata, blocare/ ridicare vehicule, anumite compartimente de specialitate au fost înființate conform unor prevederi legale specifice.

Conform OUG nr. 109/2011 modificată prevede la art. 50 că întreprinderile publice de genul societății Eltrans SA Botosani, organizează auditul intern în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern. Iar compartimentul de audit intern se constituie distinct în subordinea directă a consiliului de administrație.

Activitatea de întreținere, revizii și reparatii autobuze se va desfășura în regie proprie pentru mijloacele de transport ce aparțin societății, astfel va fi necesară autorizarea acestei activități de către RAR, lucru ce implică obligativitatea de a avea personal calificat în domeniu auto.

De asemenea, precizăm că activitatea de gestionare a parcarilor dotate cu parcometre și procedurilor aplicabile vehiculelor parcate neregulamentară în municipiu și a activității de ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor staționate neregulamentară, abandonate sau fără stăpan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani este organizată, potrivit contractului de delegare, în serviciu distinct, conform structurii organizatorice. Ori, condiția pentru desființarea posturilor vacante, corelată cu condiția impusă pentru constituirea unui serviciu este în contradicție cu posibilitatea organizării și coordonării distincte a acestei activități.

C. Exceptarea pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XL,
respectiv :

”(1) Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe



țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicele prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană”.

și

Art. XLI, respectiv :

”(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent”

Conform art. 3 lit. c) din O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, bonusurile sunt definite ca fiind "orice alte avantaje acordate salariaților, în scop personal, în bani și/sau în natură, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă"

În structura și forma bugetului de venituri și cheltuieli, aprobat prin Ordinul MFP nr. 3818/2019, pe care îl utilizează operatorii economici cărora le sunt aplicabile prevederile O.G. nr. 26/2013, în categoria bonusuri sunt incluse următoarele :

- *cheltuieli sociale*, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii

Prin Contractul colectiv de muncă se acordă o serie de ajutoare sociale pentru diverse evenimente (ajutoare de înmormântare, ajutoare de boală/accidente de muncă, ajutor naștere copil, precum și tichete cadou pentru sărbătorile de Crăciun, Paste, ziua Transportatorului și 8 Martie.

Aceste ajutoare sociale sunt prevăzute, aprobate și acordate cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli al societății și reprezintă un real ajutor pentru salariații companiei compensând în mică măsură veniturile salariale și așa destul de reduse.

- *cheltuieli reprezentând tichete de masă*

Prin Codul fiscal, art. 76 alin. (3) și art. 157 alin. (1) lit. f), tichetele de masă sunt considerate avantaje, în bani sau în natură, primite în legătură cu executarea contractului individual de muncă, pentru care se reține impozitul de 10 % și se plătește contribuția de asigurări sociale de 10%.

Potrivit Legii nr. 165/2018 privind acordarea tichetelor de valoare și normelor metodologice de aplicare a acesteia, tichetele de masă sunt acordate dacă și în măsura în care sunt evidențiate distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate potrivit legii și sunt acordate în limitele sumelor prevăzute în bugetul operatorului economic aprobat, potrivit celor convenite cu organizația sindicală legal constituită.

Valoarea și criteriile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute în Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul companiei potrivit celor convenite cu sindicatul fiind incluse în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat la nivelul societății potrivit legii.

Prin O.U.G. nr. 69/2023 s-a modificat art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, astfel:

"Art. 14.(1) Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 35 lei.

(2) Începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei."

În conformitate cu Contractul colectiv de muncă pe anii 2023–2024, ca urmare negocierilor derulate între sindicat și angajator se acorda salariaților tichete de masă, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Negocierea drepturilor angajaților din Contractul colectiv de muncă a avut loc într-o perioadă de creștere accentuată a prețurilor la alimente, utilități, bunuri de consum și în condițiile în care rata inflației a ajuns la aprox. 14%. Puterea de cumpărare a scăzut, iar majorarea salariilor nu a reușit să acopere decât în mica măsură acest fapt.

Creșterea valorii nominale a tichetelor de masă realizată prin O.U.G. nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare a fost motivată și fundamentată de initiator ca fiind necesară pentru :

- menținerea stabilității macroeconomice, întrucât în lipsa unor măsuri concrete și rapide s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezenta ordonanță de urgență, prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă ;
- prin creșterea valorii nominale a tichetelor de masă la nivelul corespunzător, statul are posibilitatea de a implementa o facilitate fiscală care asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor, diminuându-se astfel economia subterană, iar creșterea valorii nominale se va reflecta în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în consecință, în veniturile bugetului de stat, deoarece acest venit este supus impozitării cu 10 %, precum și mai nou CAS-ului cu 10% ;
- majorarea tichetelor de masă vizează un interes public și constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată și, prin urmare, se impune adoptarea acestor măsuri urgente pe calea ordonanței de urgență, întrucât creșterea valorii tichetelor de masă este o măsură de sprijin în contextul actual, când inflația duce la creșterea prețurilor și se reflectă inclusiv în costurile alimentelor de bază.

Există de altfel o contradicție evidentă cu scopul O.U.G. nr. 69/2023 prin care s-a motivat că creșterea valorii nominale a tichetelor de masă asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor și se reflectă în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în veniturile bugetului de stat, precum și cu scopul Legii nr. 296/2023, întrucât acestea sunt supuse impozitării cu 10% și, mai nou, plății CAS-ului cu 10%, venituri care ar crește bugetul de stat.

Plafonarea valorii tichetelor de masa la doua salarii minime brute pe tara / pers valabile la data de 1 ianuarie 2019, adica $2 \times 2080 \text{ lei} = 4160 \text{ lei}$ / an consideram ca este o masura discriminatorie in raport cu celelalte categorii de angajatori din mediul privat carora nu le sunt aplicabile prevederile Legii 296/2023. Limitarea acestor drepturi va determina actiuni de protest din partea salariatilor precum si plecarea unor salariați in cautarea altor locuri de munca mai bine platite, in conditiile in care toti operatorii de transport se confrunta cu un deficit cronic de forta de munca.

- Exemplificam în acest sens efectul negativ care îl are această prevedere pentru un salariat:
- a) În situația anterioară acestei legi, un salariat care primea tichete de masă în valoare de 35 lei/zi lucrată și presta în medie pe luna 20 zile, atunci salariatul primea 700 lei brut la care se aplica un impozit de 10 %, rămânând net $700 - 70 = 630$ lei/lună, lucrând în medie 11 luni pe an, acestuia îi revenea un venit net de 6.930 lei/an.
- b) După aplicarea legii situația s-ar prezenta astfel : 4.160 lei/an/brut/persoana din care se scade
- CASS 10% = 416 lei
 - Impozit 10% x (4.160-416) = 374,4 aproximativ 374 lei
- Total rețineri 416 + 34 = 790 lei
- Suma netă/an după plata CASS și a impozitului = $4.160 - 790 = 3.370$ lei/an/persoana
- c) În concluzie :
- suma netă /an/salariat înainte de aplicarea legii = 6.930 lei
 - după aplicarea legii = 3.370 lei
 - diferența (b - a) = 3.560 lei
 - procent pierderi $3.560/6.930 \times 100 = 51,37\%$

• *cheltuieli reprezentând vouchere de vacanță*

În contextul crizei de personal dintr-o varietate foarte mare de domenii din România și având în vedere inflația accelerată și scumpirile din ultimul an principalul mecanism de fidelizare al angajaților pe termen lung în România constă în beneficii extrasalariale.

În cazul particular al voucherelor de vacanță la bază sunt patru acte normative, respectiv O.U.G. nr. 8/2009, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 215/2009, precum și Legea 165/2018, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 1045/2018, toate cu modificările și completările ulterioare. Așadar, statul permite utilizarea unor instrumente specifice pentru sprijinirea salariaților, angajatorilor și chiar a economiei, prin eliminarea obligațiilor privind plata contribuțiilor sociale în anumite condiții.

Voucherele de vacanță sunt acordate conform regulilor negociate în contractele colective.

În mod concret este o soluție prin care statul, pentru aceste vouchere renunță la cea mai mare parte din contribuții, dar nu și la impozit menținând astfel mai mulți bani în circuitul intern prin stimularea turismului în interiorul țării, urmărind inclusiv colectarea unor sume în mod indirect.

Potrivit Legii Nr. 165/2018 din 10 iulie 2018 privind acordarea biletelor de valoare, inclusiv voucherelor de vacanță, se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat. Potrivit art. 31 alin.3 din Legea 165/2018 „operatorii economici, astfel cum sunt definiți de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, vor acorda angajaților proprii primele de vacanță numai sub forma voucherelor de vacanță, în cuantum egal cu contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile legii, pentru un salariat. Prevederile Legii 296/2023 intra în contradicție cu Legea 165/2018, aplicabila și categoriilor de operatori economici prevăzuți la cap.III.

Din punct de vedere financiar angajatorii au la îndemână un instrument de fidelizare a salariaților existenți și poate chiar un argument în plus pentru recrutare, salariații pot beneficia de o sumă care le-ar putea acoperi integral sau parțial un sejur intern, cei implicați în turismul intern au noi oportunități de dezvoltare și statul își recuperează indirect banii la care, cel puțin teoretic a renunțat inițial, urmând ca ulterior să suplimenteze, dacă este nevoie, bugetele de asigurări sociale.

Voucherele de vacanță sunt o modalitate foarte eficientă de motivare a angajaților și de creștere a randamentului acestora. De asemenea, sunt și o modalitate foarte avantajoasă atât pentru angajator cât și pentru angajat, în comparație cu facilitățile fiscale existente anterior în cazul primelor de vacanță/concediu. În plus, datorită limitării aplicabilității doar în cazul destinațiilor turistice din România, acestea asigură o infuzie puternică de capital în acest domeniu și o promovare mai bună a turismului românesc. Reprezintă o soluție eficientă în întărirea relației dintre companie și angajații săi. Prin acordarea de astfel de stimulente, compania motivează, recompensează și își susține angajații, și reprezintă un beneficiu salarial evident ce poate fi utilizat și ca stimulent pentru a atrage forță de muncă tânără în companie. Companiile care acordă salariaților vouchere de vacanță, înregistrează economii de aprox. 30% din bugetul alocat acestora, comparativ cu valoarea acordată prin prime-plata cash. Profitul indirect obținut prin acordarea voucherelor de vacanță în locul primelor se concretizează în majorarea bugetului de investiții.

În final precizăm că sumele aferente cheltuielilor mai sus menționate (cheltuieli sociale, tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță) sunt negociate prin Contractul colectiv de muncă și cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli al societății aprobat potrivit legii.

Aplicarea art. XL alin. (1) și (2) în sensul limitării contravalorii tichetelor de masă, a voucherelor de vacanță sau altor drepturi și art. XLI. alin. (1) din Legea nr. 296/2023 în sensul neacordării de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare nu respectă conținutul financiar al drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

D. Exceptarea pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XXXVII

„ (6) Salariile de bază, plățile de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul operatorilor economici, nu pot depăși maximum 80% din nivelul componentei fixe a membrilor executivi ai consiliilor de administrație sau, după caz, al remunerațiilor conducătorilor care nu fac parte din consiliile de administrație.”

Aplicarea acestei prevederi în sensul limitării salariilor de baza, plăților de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul operatorilor economici ne-ar pune în situația de a diminua drepturile salariale existente, prin încheierea de acte adiționale de modificare a contractelor individuale de muncă pentru salariații care depășesc aceasta limită, ceea ce contravine principiului de drept. Potrivit prevederilor art.41 Codului muncii, Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Modificarea contractului individual de muncă se referă inclusiv la modificarea salariului.

Pe de altă parte, plata orelor suplimentare, se face cu respectarea Codului muncii. Astfel, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termen de 90 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, spor ce a fost negociat prin Contractul Colectiv de Munca aplicabil. În contextul în care se impune modificarea structurii organizatorice prin desființarea posturilor vacante, pentru asigurarea continuității serviciilor, angajatorul va recurge la măsura de a se presta munca suplimentară.

In acest context, angajatorul nu va putea respecta prevederea legala din Codul Muncii, coroborata cu Contractul Colectiv de Munca.

E. Exceptarea pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art.LXXI alin.(3)

„Nu pot fi prevăzute prin contractele colective/individuale de muncă/contractele de mandat mai mult de un salariu cu titlu de plată compensatorie acordată de angajatorii care aplică prevederile cap. III din prezenta lege.”

Prin Contractul colectiv de muncă, aplicabil la nivelul societatii, la desfacerea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatului, angajatorul acorda o compensatie, in functie de vechimea in munca, nivelul compensatiei fiind negociat intre sindicatul reprezentativ si angajator, in conformitate cu prevederile legii dialogului social. Acestea prevedere vine in sprijinul salariatilor in momente dificile ale vietii, care independent de vointa salariatului acesta este pus in situatia de a i se diminua veniturile, fara a avea o alta optiune.

Aplicarea art.LXXI alin. (3) în sensul limitării drepturilor de natura compensatorie din Contractul Colectiv de Munca nu respectă drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar prin aceasta masura actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

F. Alte aspecte relevante

- Societatea Eltrans S.A. Botoșani funcționează în baza Legii privind societățile comerciale nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare ;
- Este o întreprindere publică cu autonomie financiară și nu este finanțată de la bugetul de stat;
- Activitatea este legiferată în principal în Legea nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici ;
- Serviciul prestat este unul de interes economic, respectiv de utilitate publică cu o componentă socială importantă și face parte conform reglementărilor din sfera serviciilor comunitare de utilități publice. Datorită acestor caracteristici cu importanță strategică, realizarea obiectivelor serviciului public nu se poate face prin interzicerea unor drepturi sau plafonarea acestora ;
- Societatea are deja un număr de personal insuficient pentru necesitățile de funcționare.
- Pentru a asigura continuitatea serviciului de transport public local de persoane dupa programul impus de autoritatea contractanta. este necesară asigurarea forței de muncă calificata corespunzator situației reale de funcționare. Condițiile de muncă existente determină personalul calificat și cu experiență, foarte dificil de înlocuit în contextul actual al pieței forței de muncă, să solicite încetarea raporturilor de muncă și să plece voluntar către alte companii care oferă pachete salariale importante și motivante. Există deja un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori din piața. Dat fiind specificul societatii este strict necesară asigurarea stabilității raporturilor de muncă fără a fi afectată structura organizatorică. Această condiție nu se poate realiza la această dată decât prin acordarea drepturilor salariale deja existente, reducerea acestora

va duce la accentuarea deficitului de personal, inclusiv prin migrarea salariatilor catre alti angajatori;

- Reducerea veniturilor angajaților va determina și o reducere a bazei de impozitare cu efect negativ asupra bugetului de stat și fondurilor speciale ;
- Restrângerea drepturilor salariale aflate deja în plată ar afecta profund negativ relația angajator-angajați, atașamentul față de misiunea și valorile companiei, dar ar putea determina inclusiv acțiuni în instanță ca urmare a nerespectării Contractului colectiv de muncă existând posibilitatea reală de declanșare a unui conflict de muncă major cu impact imprevizibil în situația în care ne aflăm în perioada de iarnă ;

Aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, va afecta în mod semnificativ, negativ și ireversibil activitatea companiei.

Diminuarea acestor drepturi va afecta relația dintre angajați și angajatori ce poate avea consecințe negative asupra prestării serviciilor de utilitate publică și ar putea fi un factor generator de conflicte de muncă și declanșator de proteste, atât la nivel de angajatori cât și la nivel național.

O restrângere /neacordare a drepturilor prevăzute în Contractul colectiv de muncă ca urmare a aplicării Legii 296/2003, reprezintă o încălcare a prevederilor constituționale în ceea ce privește dreptul la negociere colectivă în materie de muncă.

Considerăm ca este foarte important să se mențină acordarea drepturilor salariale prevăzute în Contractele colective de muncă, inclusiv bonusurile și compensațiile negociate prin contractul colectiv de muncă, acestea din urmă vin în sprijinul salariaților în momente dificile ale vieții, dar au și rol de a asigura acestora un minim ajutor suplimentar care suplineste, temporar, veniturile și așa insuficiente.

Având în expunerea de motive din prezentul document și ținând seama de specificul activității societății considerăm că aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung va afecta în mod semnificativ, negativ și posibil ireversibil activitatea societății Eltrans SA Botosani.

În acest context vă înaintăm prezenta analiza fundamentată pentru avizare și inițierea proiectului de memorandum pentru ca Societatea Eltrans S.A. Botosani să fie exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici, respectiv Art. XXXII, Art. XXXVII (6) și (7), Art. XL alin. (1) și (2), art. XLI alin. (1), precum și ale prevederilor Capitolului V, ART.LXXI alin.(3) din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Precizăm ca „ Analiza fundamentată” a fost înaintată Consiliului de Administrație al societății Eltrans SA Botosani și Adunării Generale a Acționarilor a societății Eltrans SA Botosani.

Cu deosebită considerație,



DIRECTOR GENERAL,
Turcoman Andrei



România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani
CF: 3372882

Nr. INT 919/PME/11.12.2023

Compartiment Agenți economici ULM

Aprobat,
Primar,
Cosmin Ionuț Andrei

**Referat de aprobare
pentru avizarea Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans
S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri
referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023
privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe
termen lung**

Prin HCL nr. 499/17.11.2023 s-a hotărât împuternicirea reprezentanților Municipiului Botoșani în Adunarea Generală a Acționarilor la S.C. ELTRANS S.A. Botoșani pentru a lua măsurile legale ce se impun în vederea ducerii la îndeplinire a prevederilor din Secțiunea a 2-a a Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, privind operatorii economici.

Prin adresa nr. 3596/22.11.2023 S.C. Eltrans S.A. Botoșani ne transmite „Analiza fundamentată” pentru avizare și inițierea proiectului de memorandum, pentru ca societatea să fie exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici.

Având în vedere proiectul de hotărâre pentru avizarea Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung și Raportul de specialitate nr. INT. 9190 din 11.12.2023, vă rugăm să aprobați supunerea spre dezbatere și aprobare în ședința Consiliul Local al Municipiului Botoșani a proiectului de hotărâre în forma prezentată.

Prenume / Nume	Funcția	Structura	Data	Semnătura
Petru Catalin Fetcu	Director executiv	Direcția Dezvoltare		
Mirela Gheorghiuță	Director executiv	Direcția Economică		
Bogdan Munteanu	Sef Serviciu Juridic contencios	Serviciu Juridic contencios	11.12.2023	
Monica Electra Prispian	Comp Agenți economici ULM	Comp Agenți economici ULM	11.12.2023	



România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani
CF: 3372882

Nr. INT 9190/PME/11.12.2023

Compartiment Agenți economici ULM

1 Aprobă,
Primar,
Cosmin Ionuț Andrei

**Raport de specialitate
pentru avizarea Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans
S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri
referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023
privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe
termen lung**

Proiectul de hotărâre supus atenției Consiliului Local al Municipiului Botoșani propune avizarea **Analizei fundamentate privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.**

Conform dispozițiilor din *Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*, sunt reglementate unele măsuri fiscal-bugetare pentru a consolida sustenabilitatea financiară a României pe termen lung, astfel încât unitățile administrativ-teritoriale să poată susține din fonduri publice finanțarea tuturor categoriilor de servicii publice destinate cetățenilor, la un nivel calitativ și competitiv, impus de standardele europene.

Astfel, în Secțiunea a 2-a din Legea nr. 296/2023 sunt reglementate măsuri referitoare la disciplina economico - financiară a operatorilor economici. Prin expresia *operator economic* se înțelege compania națională/societatea națională/**societatea cu capital deținut** majoritar/**integral de** stat sau de **unitățile administrativ-teritoriale**, inclusiv regiile autonome de interes național/local, precum și instituțiile de credit/fondurile de garantare și contra garantare la care statul este acționar majoritar/unic.

Având în vedere prevederile art. LXXVI din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, S.C. Eltrans S.A. Botoșani solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.



În baza prevederilor art. LXXVI alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 296/2023: „(1) Guvernul României poate aproba, prin memorandum, în cazuri temeinic justificate, ca anumite categorii de operatori economici să aplice parțial sau să fie exceptați de la aplicarea prevederilor secțiunilor din cadrul capitolului III - Măsuri pentru disciplina economico-financiară, pe baza unor analize fundamentate, elaborate de aceștia, din care să rezulte modul în care le este afectată activitatea, și avizate de autoritățile publice tutelare, care vor iniția și proiectul de memorandum.

(2) În cazul regiilor autonome înființate de unitățile administrativ-teritoriale și al societăților la care unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici sau dețin o participație majoritară, după caz, analizele prevăzute la alin.

(1) vor fi prezentate Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, care va iniția memorandumul și îl va înainta spre aprobare Guvernului.”

Prin adresa nr. 3596/22.11.2023 S.C. Eltrans S.A. Botoșani ne transmite „Analiza fundamentată” pentru avizare și inițierea proiectului de memorandum, pentru ca societatea să fie exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 – Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici, respectiv:

Art. XXXII

(1) *Posturile vacante existente la nivelul structurilor organizatorice ale operatorilor economici la data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, pentru care nu au fost declanșate procedurile pentru ocuparea acestora, se ocupă prin concurs sau potrivit metodologiei existente la nivelul operatorilor economici pe baza hotărârii consiliului de administrație, în limita maximă a 7,5% din posturile vacante existente până la sfârșitul anului 2023.*

(2) *Restul posturilor vacante existente la data intrării în vigoare a prezentei legi după aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul operatorilor economici se desființează și nu se pot reînființa pe o perioadă de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi.*

Art. XXXVII

(6) *Salariile de bază, plățile de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul operatorilor economici, nu pot depăși maximum 80% din nivelul componentei fixe a membrilor executivi ai consiliilor de administrație sau, după caz, al remunerațiilor conducătorilor care nu fac parte din consiliile de administrație.*

(7) *Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:*

a) *organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine;*

b) *organizarea de direcții de specialitate/structuri organizatorice superioare departamentelor/serviciilor prevăzute la lit. a) numai pentru un număr de minimum 20 de posturi în subordine;*

c) *organizarea de direcții generale de specialitate/structuri organizatorice superioare direcțiilor de specialitate prevăzute la lit. b) numai pentru un număr de minimum 35 de posturi în subordine.*

Art. XL

(1) *Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicele prețului de consum*



România
Județul Botoșani
Municipiul Botoșani

CF: 3372882

comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană.

Art. XLI (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent.

precum și ale prevederilor **Capitolului V, Art. LXXI alin. (3)** din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung: „Nu pot fi prevăzute prin contractele colective/individuale de muncă/contractele de mandat mai mult de un salariu cu titlu de plată compensatorie acordată de angajatorii care aplică prevederile cap. III din prezenta lege.”

Anexăm prezentului raport de specialitate **Analiza fundamentată privind modul în care este afectată Societatea Eltrans S.A. Botoșani prin aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico – financiară a operatorilor economici din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.**

Având în vedere aspectele prezentate, propunem spre dezbatere și aprobare proiectul de hotărâre întocmit în acest sens.

Prenume / Nume	Funcția	Structura	Data	Semnătura
Petru Catalin Fetcu	Director executiv	Direcția Dezvoltare		
Mirela Gheorghiiță	Director executiv	Direcția Economică		
Bogdan Munteanu	Sef Serviciu Juridic contencios	Serviciu Juridic contencios	11.12.2023	
Monica Electra Prispian	Comp Agenți economici ULM	Comp Agenți economici ULM	11.12.2023	



Botosani - Romania

ELTRANS S.A. BOTOȘANI
Reg.Com.J 07/270/1998; RO 10863041
Calca Națională nr. 2, Botoșani, C.P. 710010
Cod Iban: RO 39 BTRLRONCRT0314494101
BANCA TRANSILVANIA SUCURSALA BOTOSANI
Tel / fax 0231/518671
E-mail: office@eltransbt.ro

Nr. 3582, 22 X 2023

AVIZAT,
PRIMARUL MUNICIPIULUI BOTOȘANI
COSMIN IONUȚ ANDREI

ANALIZĂ FUNDAMENTATĂ

privind modul în care este afectată activitatea Societății Eltrans S.A. Botosani prin aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici* din *Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*

Având în vedere prevederile Art. LXXVI din *Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*, Societatea Eltrans SA Botosani solicită exceptarea parțială de la aplicarea prevederilor din cadrul *Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici si ale Cap.V, ART.LXXI alin.(3) din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung*.

Serviciul comunitar de utilitate publică de transport local de călători, reglementat în legislația română prin *Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice*, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin *Legea nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local*, cu modificările și completările ulterioare, constituie un serviciu de interes economic general (SIEG), în sensul legislației Uniunii Europene

Pentru ca un serviciu sa fie considerat SIEG acesta trebuie să aibă impuse obligații clare, stabilite de UAT/ADI si nu poate functiona dupa un program propus de operator de exemplu, care sa ține cont de propriile interese.

Prin contractul de delegare prin atribuire directa a gestiunii serviciului de transport public local cu tramvaie/autobuze, pe raza administrativ-teritoriala a municipiului Botosani, operatorul de transport, in speta societatea Eltrans S.A., realizeaza serviciul de transport public local de persoane in conformitate cu obligatiile de serviciu public (OSP) si indeplinirea indicatorilor de performanta ai serviciului.

In conformitate cu termenii si conditiile prevazute in contractul de delegare, operatorul, Eltrans S.A. se obliga sa indeplineasca serviciul de transport public local de calatori cu respectarea obligatiilor de serviciu public stabilite:

- Operatorul va aplica tarifele de calatorie aprobate de autoritatea contractanta si va furniza servicii de transport pentru grupuri sociale de calatori care pot beneficia de reduceri/gratuitati in conformitate cu politicile nationale de transport din Romania si cu cerintele si reglementarile legale, precum si in conformitate cu Hotararile Consiliului Local;

- Operatorul va presta serviciul de transport public local in conformitate cu principiile continuitatii, frecventei, regularitatii si capacitatii prevazute in programul de transport;

- Operatorul va presta serviciul de transport public local in conformitate cu indicatorii de calitate prevazuti in contract;

- Operatorul va respecta standardele si cerintele de siguranta si securitate prevazute in contract si in legislatia nationala si europeana;

- Operatorul va presta serviciul de transport public local de persoane dupa programul impus de autoritatea contractanta.

Astfel, operatorul este titularul dreptului de exploatare asupra infrastructurii si/sau a mijloacelor de transport necesare prestarii serviciului de transport public local de persoane, numai cu aprobarea autoritatii publice locale.

Motivatia acestei solicitari sunt urmatoarele :

A. Obligatia de prestare a Serviciului de interes economic general (SIEG) de transport public local de calatori

Legislatia nationala si cea europeana prevede ca, serviciul public de de transport local de persoane reprezinta un serviciu public de interes general si face parte din sfera serviciilor comunitare de utilitati publice, fiind reglementat specific prin Legea serviciilor comunitare de utilitati publice nr. 51/2006, cu modificarile si completările ulterioare, prin Legea 92/2007 a serviciilor de transport public local si Regulamentul (CE) nr. 1370/2007 al Parlamentului si Consiliului European.

Totodata, art. 587 alin (1) din Codul administrativ - Principii specifice aplicabile serviciilor publice prevede ca "Infiintarea, organizarea si prestarea serviciilor publice se realizeaza potrivit principiilor transparentei, egalitatii de tratament, continuitatii, adaptabilitatii, accesibilitatii, responsabilitatii si al furnizarii serviciilor publice la standarde de calitate".

B. Exceptarea pentru urmatoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XXXII (1) si Art. XXXVII (7) respectiv :

"(1) Posturile vacante existente la nivelul structurilor organizatorice ale operatorilor economici la data intrarii in vigoare a prevederilor prezentei legi, pentru care nu au fost declansate procedurile pentru ocuparea acestora, se ocupa prin concurs sau potrivit metodologiei existente la nivelul operatorilor economici pe baza hotararii consiliului de administratie in limita maxima a 7,5% din posturile vacante existente pana la sfarsitul anului 2023.

(2) Restul posturilor vacante existente la data intrării în vigoare a prezentei legi după aplicarea prevederilor alin. (1), la nivelul operatorilor economici se desființează și nu se pot reînființa pe o perioadă de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi”.

“(7) Structurile organizatorice ale operatorilor economici se pot organiza numai dacă sunt îndeplinite următoarele normative de personal:

a) organizarea de departamente/servicii de specialitate, indiferent de denumirea acestora, numai pentru un număr minim de 10 posturi în subordine.

b) organizarea de direcții de specialitate/structuri organizatorice superioare departamentelor/serviciilor prevăzute la lit. a) numai pentru un număr de minimum 20 de posturi în subordine;

c) organizarea de direcții generale de specialitate/structuri organizatorice superioare direcțiilor de specialitate prevăzute la lit. b) numai pentru un număr de minimum 35 de posturi în subordine.”

Societatea Eltrans SA are ca principal obiect de activitate transportul public urban de calatori, Serviciul de Transport Public Local incredintat societatii Eltrans SA Botosani prin delegare directa a gestiunii serviciului de transport public local de persoane, prin contractul nr.29305/05.12.2019

Conform contractului nr.20919/09.08.2018, Societatii Eltrans SA Botosani i-a fost delegata gestiunea, prin atribuire directa, a activitatii de gestionare a parcarilor dotate cu parcometre si procedurilor aplicabile vehiculelor parcate neregulamentar in municipiu si a activitatii de ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor stationate neregulamentar, abandonate sau fara stapan, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani

Funcționarea celor doua servicii se realizează într-o situație macroeconomică foarte dificilă din punct de vedere al personalului caracterizată de următoarele aspecte negative ce s-au accentuat in ultima perioadă :

- deficit de forță de muncă specializată și calificată pe piața muncii ;
- îmbătrânirea accentuată a personalului ;
- nivel de salarizare semnificativ mai redus față de ceilalți angajatori de pe piață.

Structura organizatorică a Societatii Eltrans S.A. Botoșani, conform organigramei aprobată prin Hotararea Adunarii Generale a Actionarilor nr.04 din 03.04.2023 cuprinde un număr de 2 direcții, 1 departament, 3 servicii, 6 compartimente.

Numărul de posturi aprobate este de 106 (inclusiv managementul operațional – guvernanta corporativă), conform Statului de funcții al societatii, iar la data de 31.10.2023 situația se prezenta astfel :

Specificație personal	Numar posturi aprobate conform Organigrama	Numar posturi efectiv ocupate	Grad de ocupare	Numar posturi neocupate
Conducere executiva, personal TESA	14	11	78,57%	3
Personal muncitor, auxiliar	86	79	91,86%	7
Alte categorii	6	6	100%	-
Total	106	96	90,56%	10

82,29% din totalul personalului este deținută de către muncitori, care reprezintă ponderea majoră în structura personalului la nivelul societății Eltrans SA Botosani, la data de 31.10.2023 existau vacante un număr 10 posturi, din care 7 posturi de muncitori și 3 posturi de personal TESA. Nivelul de calificare a acestei structuri de personal este legat în mod direct de obiectul principal de activitate al societății, respectiv activitatea de transport public local, precum și de activitatea serviciului de administrare parcuri publice cu plata, blocare/ ridicare vehicule.

Se menționează că 69% din personalul existent are peste 50 ani (5% între 60-64 ani, 22% între 55-59 ani, 57 % între 50-54 ani).

Câștigul salarial mediu brut în companie, conform Bugetului de Venituri și Cheltuieli rectificat pentru anul 2023 și aprobat de acționarul unic, respectiv Consiliul Local prin H.C.L. nr. 483/31.10.2023 este de 6.228 lei lei/luna-angajat (include și tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță, alte adaosuri la salariul de bază).

În aceste condiții, atragerea de personal calificat s-a dovedit a fi în ultimii ani o operațiune foarte dificilă datorită salariilor reduse și condițiilor de muncă. Deficitul de personal se acutizează datorită îmbătrânirii forței de muncă și a deficitului de specialiști din domeniu. Astfel există riscul ca, în următorii ani societatea să nu mai dispună de personal calificat și cu experiență în domeniu. Se vor genera costuri suplimentare pentru atragerea de forță de muncă și pentru formarea profesională.

În concluzie, menținere în stare de funcționare a serviciului de transport public local se derulează într-un context cu un deficit de forță de muncă specializată și calificată mai ales în această perioadă de iarnă când apar defectiuni imprevizibile la mijloacele de transport aflate în circulație.

Referitor la structura organizatorică, menționăm că, în concordanță cu obiectul principal de activitate al societății, cât și pentru serviciul de administrare parcuri publice cu plata, blocare/ ridicare vehicule, anumite compartimente de specialitate au fost înființate conform unor prevederi legale specifice.

Conform OUG nr. 109/2011 modificată prevede la art. 50 că întreprinderile publice de genul societății Eltrans SA Botosani, organizează auditul intern în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern. Iar compartimentul de audit intern se constituie distinct în subordinea directă a consiliului de administrație.

Activitatea de întreținere, revizii și reparatii autobuze se va desfășura în regie proprie pentru mijloacele de transport ce aparțin societății, astfel va fi necesară autorizarea acestei activități de către RAR, lucru ce implică obligativitatea de a avea personal calificat în domeniu auto.

De asemenea, precizăm că activitatea de gestionare a parcarilor dotate cu parcometre și procedurilor aplicabile vehiculelor parcate neregulamentară în municipiu și a activității de ridicare, blocare, transport, eliberare, relocare a vehiculelor staționate neregulamentară, abandonate sau fără stăpân, de pe domeniul public sau privat al municipiului Botosani este organizată, potrivit contractului de delegare, în serviciu distinct, conform structurii organizatorice. Ori, condiția pentru desființarea posturilor vacante, corelată cu condiția impusă pentru constituirea unui serviciu este în contradicție cu posibilitatea organizării și coordonării distincte a acestei activități.

C. Excepția pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XL,

respectiv :

”(1) Cheltuielile privind drepturile de hrană/indemnizația de hrană/tichete de masă/norma de hrană, indiferent de denumirea acestora, stabilite conform reglementărilor legale sau conform contractelor colective de muncă, nu pot depăși anual contravaloarea a două salarii minim brute pe

țară/an/persoană valabile la data de 1 ianuarie 2019, actualizată cu indicii prețului de consum comunicat de Institutul Național de Statistică. Actualizarea acestor drepturi se face începând cu luna ianuarie 2025.

(2) Cheltuielile privind voucherele de vacanță sau alte drepturi acordate conform reglementărilor legale sau contractelor colective de muncă nu pot depăși anual, în perioada 1 ianuarie 2024 – 31 decembrie 2026, contravaloarea a 1.600 lei/an/persoană”.

și

Art. XLI, respectiv :

”(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, operatorilor economici, inclusiv filialelor acestora, li se interzice acordarea de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare, în situația în care au înregistrate pierderi contabile din anii precedenți și nerecuperate și/sau înregistrează pierderi contabile în anul curent”

Conform art. 3 lit. c) din O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unitățile administrativ-teritoriale sunt acționari unici ori majoritari sau dețin direct ori indirect o participație majoritară, bonusurile sunt definite ca fiind "orice alte avantaje acordate salariaților, în scop personal, în bani și/sau în natură, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv sau individual de muncă"

În structura și forma bugetului de venituri și cheltuieli, aprobat prin Ordinul MFP nr. 3818/2019, pe care îl utilizează operatorii economici cărora le sunt aplicabile prevederile O.G. nr. 26/2013, în categoria bonusuri sunt incluse următoarele :

- *cheltuieli sociale*, în limita unei cote de până la 5%, aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii

Prin Contractul colectiv de muncă se acordă o serie de ajutoare sociale pentru diverse evenimente (ajutoare de înmormântare, ajutoare de boală/accidente de muncă, ajutor naștere copil, precum și tichete cadou pentru sărbătorile de Crăciun, Paste, ziua Transportatorului și 8 Martie.

Aceste ajutoare sociale sunt prevăzute, aprobate și acordate cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli al societății și reprezintă un real ajutor pentru salariații companiei compensând în mică măsură veniturile salariale și așa destul de reduse.

- *cheltuieli reprezentând tichete de masă*

Prin Codul fiscal, art. 76 alin. (3) și art. 157 alin. (1) lit. Ț), tichetele de masă sunt considerate avantaje, în bani sau în natură, primite în legătură cu executarea contractului individual de muncă, pentru care se reține impozitul de 10 % și se plătește contribuția de asigurări sociale de 10%.

Potrivit Legii nr. 165/2018 privind acordarea tichetelor de valoare și normelor metodologice de aplicare a acestora, tichetele de masă sunt acordate dacă și în măsura în care sunt evidențiate distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate potrivit legii și sunt acordate în limitele sumelor prevăzute în bugetul operatorului economic aprobat, potrivit celor convenite cu organizația sindicală legal constituită.

Valoarea și criteriile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute în Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul companiei potrivit celor convenite cu sindicatul fiind incluse în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat la nivelul societății potrivit legii.

Prin O.U.G. nr. 69/2023 s-a modificat art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, astfel:

"Art. 14.(1) Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 35 lei.

(2) Începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei."

În conformitate cu Contractul colectiv de muncă pe anii 2023–2024, ca urmare negocierilor derulate între sindicat și angajator se acorda salariaților tichete de masă, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

Negocierea drepturilor angajaților din Contractul colectiv de muncă a avut loc într-o perioadă de creștere accentuată a prețurilor la alimente, utilități, bunuri de consum și în condițiile în care rata inflației a ajuns la aprox. 14%. Puterea de cumpărare a scăzut, iar majorarea salariilor nu a reușit să acopere decât în mica măsură acest fapt.

Creșterea valorii nominale a tichetelor de masă realizată prin O.U.G. nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare a fost motivată și fundamentată de initiator ca fiind necesară pentru :

- menținerea stabilității macroeconomice, întrucât în lipsa unor măsuri concrete și rapide s-ar vulnerabiliza și mai mult categoriile de persoane vizate de prezenta ordonanță de urgență, prin diminuarea puterii de cumpărare, cu impact semnificativ asupra standardelor de viață ale populației și prin amplificarea riscului de sărăcire extremă ;

- prin creșterea valorii nominale a tichetelor de masă la nivelul corespunzător, statul are posibilitatea de a implementa o facilitate fiscală care asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor, diminuându-se astfel economia subterană, iar creșterea valorii nominale se va reflecta în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în consecință, în veniturile bugetului de stat, deoarece acest venit este supus impozitării cu 10 %, precum și mai nou CAS-ului cu 10% ;

- majorarea tichetelor de masă vizează un interes public și constituie o situație extraordinară a cărei reglementare nu poate fi amânată și, prin urmare, se impune adoptarea acestor măsuri urgente pe calea ordonanței de urgență, întrucât creșterea valorii tichetelor de masă este o măsură de sprijin în contextul actual, când inflația duce la creșterea prețurilor și se reflectă inclusiv în costurile alimentelor de bază.

Există de altfel o contradicție evidentă cu scopul O.U.G. nr. 69/2023 prin care s-a motivat că creșterea valorii nominale a tichetelor de masă asigură o mai bună colectare a taxelor și impozitelor și se reflectă în mod direct în puterea de cumpărare a angajaților și în veniturile bugetului de stat, precum și cu scopul Legii nr. 296/2023, întrucât acestea sunt supuse impozitării cu 10% și, mai nou, plății CAS-ului cu 10%, venituri care ar crește bugetul de stat.

Plafonarea valorii tichetelor de masa la doua salarii minime brute pe tara / pers valabile la data de 1 ianuarie 2019, adica $2 \times 2080 \text{ lei} = 4160 \text{ lei} / \text{an}$ consideram ca este o masura discriminatorie in raport cu celelalte categorii de angajatori din mediul privat carora nu le sunt aplicabile prevederile Legii 296/2023. Limitarea acestor drepturi va determina actiuni de protest din partea salariatilor precum si plecarea unor salariatii in cautarea altor locuri de munca mai bine platite, in conditiile in care toti operatorii de transport se confrunta cu un deficit cronic de forta de munca.

- Exemplificam în acest sens efectul negativ care îl are această prevedere pentru un salariat:
- a) În situația anterioară acestei legi, un salariat care primea tichete de masă în valoare de 35 lei/zi lucrată și presta în medie pe luna 20 zile, atunci salariatul primea 700 lei brut la care se aplica un impozit de 10 %, rămânând net $700 - 70 = 630$ lei/lună, lucrând în medie 11 luni pe an, acestuia îi revenea un venit net de 6.930 lei/an.
- b) După aplicarea legii situația s-ar prezenta astfel : 4.160 lei/an/brut/persoana din care se scade
- CASS 10% = 416 lei
 - Impozit 10% x (4.160-416) = 374,4 aproximativ 374 lei
- Total rețineri 416 + 34 = 790 lei
- Suma netă/an după plata CASS și a impozitului = $4.160 - 790 = 3.370$ lei/an/persoana
- c) În concluzie :
- suma netă /an/salariat înainte de aplicarea legii = 6.930 lei
 - după aplicarea legii = 3.370 lei
 - diferența (b - a) = 3.560 lei
 - procent pierderi $3.560/6.930 \times 100 = 51,37\%$

• *cheltuieli reprezentând vouchere de vacanță*

În contextul crizei de personal dintr-o varietate foarte mare de domenii din România și având în vedere inflația accelerată și scumpirile din ultimul an principalul mecanism de fidelizare al angajaților pe termen lung în România constă în beneficii extrasalariale.

În cazul particular al voucherelor de vacanță la bază sunt patru acte normative, respectiv O.U.G. nr. 8/2009, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 215/2009, precum și Legea 165/2018, cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G.R. nr. 1045/2018, toate cu modificările și completările ulterioare. Așadar, statul permite utilizarea unor instrumente specifice pentru sprijinirea salariaților, angajatorilor și chiar a economiei, prin eliminarea obligațiilor privind plata contribuțiilor sociale în anumite condiții.

Voucherele de vacanță sunt acordate conform regulilor negociate în contractele colective.

În mod concret este o soluție prin care statul, pentru aceste vouchere renunță la cea mai mare parte din contribuții, dar nu și la impozit menținând astfel mai mulți bani în circuitul intern prin stimularea turismului în interiorul țării, urmărind inclusiv colectarea unor sume în mod indirect.

Potrivit Legii Nr. 165/2018 din 10 iulie 2018 privind acordarea biletelor de valoare, inclusiv voucherelor de vacanță, se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat. Potrivit art. 31 alin.3 din Legea 165/2018 „operatorii economici, astfel cum sunt definiți de Ordonanța Guvernului nr. 26/2013, aprobată cu completări prin Legea nr. 47/2014, cu modificările și completările ulterioare, vor acorda angajaților proprii primele de vacanță numai sub forma voucherelor de vacanță, în cuantum egal cu contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile legii, pentru un salariat. Prevederile Legii 296/2023 intra în contradicție cu Legea 165/2018, aplicabila și categoriilor de operatori economici prevăzuți la cap.III.

Din punct de vedere financiar angajatorii au la îndemână un instrument de fidelizare a salariaților existenți și poate chiar un argument în plus pentru recrutare, salariații pot beneficia de o sumă care le-ar putea acoperi integral sau parțial un sejur intern, cei implicați în turismul intern au noi oportunități de dezvoltare și statul își recuperează indirect banii la care, cel puțin teoretic a renunțat inițial, urmând ca ulterior să suplimenteze, dacă este nevoie, bugetele de asigurări sociale.

Voucherele de vacanță sunt o modalitate foarte eficientă de motivare a angajaților și de creștere a randamentului acestora. De asemenea, sunt și o modalitate foarte avantajoasă atât pentru angajator cât și pentru angajat, în comparație cu facilitățile fiscale existente anterior în cazul primelor de vacanță/concediu. În plus, datorită limitării aplicabilității doar în cazul destinațiilor turistice din România, acestea asigură o infuzie puternică de capital în acest domeniu și o promovare mai bună a turismului românesc. Reprezintă o soluție eficientă în întărirea relației dintre companie și angajații săi. Prin acordarea de astfel de stimulente, compania motivează, recompensează și își susține angajații, și reprezintă un beneficiu salarial evident ce poate fi utilizat și ca stimulent pentru a atrage forță de muncă tânără în companie. Companiile care acordă salariaților vouchere de vacanță, înregistrează economii de aprox. 30% din bugetul alocat acestora, comparativ cu valoarea acordată prin prime-plata cash. Profitul indirect obținut prin acordarea voucherelor de vacanță în locul primelor se concretizează în majorarea bugetului de investiții.

În final precizăm că sumele aferente cheltuielilor mai sus menționate (cheltuieli sociale, tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță) sunt negociate prin Contractul colectiv de muncă și cuprinse în Bugetul de venituri și cheltuieli al societății aprobat potrivit legii.

Aplicarea art. XL alin. (1) și (2) în sensul limitării contravalorii tichetelor de masă, a voucherelor de vacanță sau altor drepturi și art. XLI. alin. (1) din Legea nr. 296/2023 în sensul neacordării de premii, prime, bonusuri și alte drepturi de natură salarială similare nu respectă conținutul financiar al drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

D. Excepția pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art. XXXVII

„ (6) Salariile de bază, plățile de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul operatorilor economici, nu pot depăși maximum 80% din nivelul componentei fixe a membrilor executivi ai consiliilor de administrație sau, după caz, al remunerațiilor conducătorilor care nu fac parte din consiliile de administrație.”

Aplicarea acestei prevederi în sensul limitării salariilor de baza, platilor de ore suplimentare, inclusiv sporurile personalului încadrat în cadrul operatorilor economici ne-ar pune în situația de a diminua drepturile salariale existente, prin încheierea de acte adiționale de modificare a contractelor individuale de muncă pentru salariații care depășesc această limită, ceea ce contravine principiului de drept. Potrivit prevederilor art.41 Codului muncii, Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Modificarea contractului individual de muncă se referă inclusiv la modificarea salariului.

Pe de altă parte, plata orelor suplimentare, se face cu respectarea Codului muncii. Astfel, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termen de 90 de zile, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, spor ce a fost negociat prin Contractul Colectiv de Munca aplicabil. În contextul în care se impune modificarea structurii organizatorice prin desființarea posturilor vacante, pentru asigurarea continuității serviciilor, angajatorul va recurge la măsura de a se presta munca suplimentară.

In acest context, angajatorul nu va putea respecta prevederea legala din Codul Muncii, coroborata cu Contractul Colectiv de Munca.

E. Exceptarea pentru următoarele motive de la aplicarea prevederilor Art.LXXI alin.(3)

„Nu pot fi prevăzute prin contractele colective/individuale de muncă/contractele de mandat mai mult de un salariu cu titlu de plată compensatorie acordată de angajatorii care aplică prevederile cap. III din prezenta lege.”

Prin Contractul colectiv de muncă, aplicabil la nivelul societatii, la desfacerea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatului, angajatorul acorda o compensatie, in functie de vechimea in munca, nivelul compensatiei fiind negociat intre sindicatul reprezentativ si angajator, in conformitate cu prevederile legii dialogului social. Acestea prevedere vine in sprijinul salariatilor in momente dificile ale vietii, care independent de vointa salariatului acesta este pus in situatia de a i se diminua veniturile, fara a avea o alta optiune.

Aplicarea art.LXXI alin. (3) în sensul limitării drepturilor de natura compensatorie din Contractul Colectiv de Munca nu respectă drepturilor negociate prin Contractul colectiv de muncă, care are putere de lege între părțile care l-au încheiat, iar prin aceasta masura actul normativ nu și își va atinge scopul principal pentru care a fost emis în cazul operatorilor economici cu capital integral sau majoritar de stat, respectiv creșterea veniturilor la bugetul public.

F. Alte aspecte relevante

- Societatea Eltrans S.A. Botoșani funcționează în baza Legii privind societățile comerciale nr. 31/1990, cu modificările și completările ulterioare ;
- Este o întreprindere publică cu autonomie financiară și nu este finanțată de la bugetul de stat;
- Activitatea este legiferată în principal în Legea nr. 92/2007 a serviciilor de transport public local, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice, O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, O.G. nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici ;
- Serviciul prestat este unul de interes economic, respectiv de utilitate publică cu o componentă socială importantă și face parte conform reglementărilor din sfera serviciilor comunitare de utilități publice. Datorită acestor caracteristici cu importanță strategică, realizarea obiectivelor serviciului public nu se poate face prin interzicerea unor drepturi sau plafonarea acestora ;
- Societatea are deja un număr de personal insuficient pentru necesitățile de funcționare.
- Pentru a asigura continuitatea serviciului de transport public local de persoane dupa programul impus de autoritatea contractanta. este necesară asigurarea forței de muncă calificata corespunzator situației reale de funcționare. Condițiile de muncă existente determină personalul calificat și cu experiență, foarte dificil de înlocuit în contextul actual al pieței forței de muncă, să solicite încetarea raporturilor de muncă și să plece voluntar către alte companii care oferă pachete salariale importante și motivante. Există deja un decalaj major al ofertei de salarizare față de ceilalți angajatori din piața. Dat fiind specificul societatii este strict necesară asigurarea stabilității raporturilor de muncă fără a fi afectată structura organizatorică. Această condiție nu se poate realiza la această dată decât prin acordarea drepturilor salariale deja existente, reducerea acestora

va duce la accentuarea deficitului de personal, inclusiv prin migrarea salariatilor catre alti angajatori;

- Reducerea veniturilor angajaților va determina și o reducere a bazei de impozitare cu efect negativ asupra bugetului de stat și fondurilor speciale ;
- Restrângerea drepturilor salariale aflate deja în plată ar afecta profund negativ relația angajator-angajați, atașamentul față de misiunea și valorile companiei, dar ar putea determina inclusiv acțiuni în instanță ca urmare a nerespectării Contractului colectiv de muncă existând posibilitatea reală de declanșare a unui conflict de muncă major cu impact imprevizibil în situația în care ne aflăm în perioada de iarnă ;

Aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, va afecta în mod semnificativ, negativ și ireversibil activitatea companiei.

Diminuarea acestor drepturi va afecta relația dintre angajați și angajatori ce poate avea consecințe negative asupra prestării serviciilor de utilitate publică și ar putea fi un factor generator de conflicte de muncă și declanșator de proteste, atât la nivel de angajatori cât și la nivel național.

O restrângere /neacordare a drepturilor prevăzute în Contractul colectiv de muncă ca urmare a aplicării Legii 296/2003, reprezintă o încălcare a prevederilor constituționale în ceea ce privește dreptul la negociere colectivă în materie de muncă.

Considerăm ca este foarte important să se mențină acordarea drepturilor salariale prevăzute în Contractele colective de muncă, inclusiv bonusurile și compensațiile negociate prin contractul colectiv de muncă, acestea din urmă vin în sprijinul salariaților în momente dificile ale vieții, dar au și rol de a asigura acestora un minim ajutor suplimentar care suplineste, temporar, veniturile și așa insuficiente.

Având în expunerea de motive din prezentul document și ținând seama de specificul activității societății considerăm că aplicarea măsurilor prevăzute în Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung va afecta în mod semnificativ, negativ și posibil ireversibil activitatea societății Eltrans SA Botosani.

În acest context vă înaintăm prezenta analiză fundamentată pentru avizare și inițierea proiectului de memorandum pentru ca Societatea Eltrans S.A. Botosani să fie exceptată parțial de la aplicarea prevederilor din cadrul Capitolului III, Secțiunea 2 - Măsuri referitoare la disciplina economico-financiară a operatorilor economici, respectiv Art. XXXII, Art. XXXVII (6) și (7), Art. XL alin. (1) și (2), art. XLI alin. (1), precum și ale prevederilor Capitolului V, ART.LXXI alin.(3) din Legea nr.296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung.

Precizăm ca „Analiza fundamentată” a fost înaintată Consiliului de Administrație al societății Eltrans SA Botosani și Adunării Generale a Acționarilor a societății Eltrans SA Botosani.

Cu deosebită considerație,



DIRECTOR GENERAL,
Tufcoman Andrei