

**S.C. Multi-Trans S.A.**

Sfântu Gheorghe, Cartierul Cămpul Frumos, Nr. 5, jud. Covasna, România

Nr. înreg. Reg. Com.: J/14/287/1998, C.U.I.: RO 555397, Capital Social: 171084 Lei

Nr. înreg.: 997 / 29.11.2023

**Către
ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR
Societății Multi-Trans S.A.**

SOLICITARE

privind exceptarea societății Multi-Trans S.A.-Sf. Gheorghe de la punerea în aplicare a unor prevederi ale Legii nr. 296/2023,

În atenția: domnului primar Antal Árpád-András
domnului viceprimar, Tóth-Birtan Csaba
doamnei consilier din cadrul Biroului de monitorizare, Szabó-Takács Kinga

Prin prezenta, conducerea societății noastre a analizat și consideră oportună și necesară aprobarea, de către Adunarea Generală a Acționarilor pentru exceptarea societății Multi-Trans S.A. la punerea în aplicare a unor prevederi ale Legii 296/2023, din cadrul cap. III Secțiunea 2, având în vedere prevederile art. LXXVI din aceeași lege de mai sus.

Serviciile de transport public local fac parte din sfera serviciilor comunitare de utilitate publică și cuprind totalitatea activităților de utilitate publică și de interes economic și social general desfășurate la nivelul unităților administrativ-teritoriale, sub controlul, conducerea și coordonarea autorităților administrației publice locale.

Având în vedere faptul că prin legile anuale ale bugetului de stat și Legii nr. 296/2011 privind unele măsuri fiscale bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, sunt deja prevăzute restricții și limitări privind fundamentarea, rectificarea și execuția bugetelor de venituri și cheltuieli, în special în ceea ce privește cheltuielile de natură salarială (respectarea obiectivelor de politică salarială), aplicarea măsurilor Legii nr. 296/2023 vor avea consecințe economico-sociale semnificative cu repercusiuni asupra condițiilor de muncă ale angajaților și în special al conducătorilor-auto și a condițiilor de prestare a serviciilor de transport public local.

În acest context, detaliem în cele ce urmează prevederile care afectează în mod direct activitatea societăților de transport public local și în particular a Multi-Trans S.A..

SECȚIUNEA a 2- a

La Art. XXXII, al. 1 și 2

(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. ”

Deficitul permanent de conducători auto a generat probleme semnificative în susținabilitatea serviciilor de transport public local la nivel de țară și local, iar restricțiile impuse prin Legea nr. 296/2023 vor acutiza problema asigurării unui transport local corespunzător la nivelul municipiului Sfântu Gheorghe.

Desființarea posturilor rămase vacante de conducători auto (pensionări și/sau plecări voluntare), cu angajări ulterioare numai în limita specificată (de 7,5% din posturile vacante existente la finele anului 2023), va conduce la imposibilitatea angajării de personal și la agravarea iremediabilă a situației existente și va face practic imposibilă menținerea planului/programului de transport public, nemaivorbind de planurile de dezvoltare.

Creșterea numărului de conducători-auto angajați este esențială și pentru realizarea și dezvoltarea transportului de călători la nivelul municipiului Sfântu Gheorghe. Ori restricția din Legea nr. 296/2023 va avea un impact negativ, cu implicații sociale și economice la nivelul municipiului nostru. Mai mult de atât transportul public din municipiul Sf. Gheorghe este într-un proces de modernizare completă prin mai multe proiecte pe fonduri nerambursabile (flotă nouă de autobuze electrice, autobază nouă în construcție, capăt de linie în construcție, stații noi de autobuze și automate de bilete în tot orașul, sistem de „e-ticketig” complet, sistem de „bike sharing” și de extindere pe linii noi de transport) astfel riscăm să nu putem angaja personal pentru a pune în funcțiune aceste investiții majore.

Ca aspect general, desființarea posturilor vacante, în special în cazul personalului direct productiv – conducători auto, în condițiile menținerii planurilor de transport actuale va genera grave dezechilibre economico-financiare și posibile acțiuni de protest din partea angajaților raportat la condițiile de lucru (subdimensionare personal față de necesitățile societății).

La Art. XXXIII, pct. 5 la Art. 37 din OUG 109/2011- al. 3 modificat – paragraful referitor la componenta variabila a indemnizației.

“e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;

f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.”

Considerăm că impunerea indicatorilor de performanță prevăzuți la lit. “e” și “f” nu depind în exclusivitate de activitatea managementului executiv din următoarele motive:

1. Nivelul ratei profitului net de 5%, raportat la cifra de afaceri, cu toate că în Regulamentul UE nr. 1370 este plafonat la rata SWAP + 1 pct. procentual, majoritatea operatorilor de transport public de călători, prin contractul de dare în gestiune a acestui serviciu au rate ale profitului net, inferioare față de limita impusă prin Legea 296/2023, adică de 5%. În cazul societății Multi-Trans S.A., Contractului de delegare a gestiunii serviciului de transport public local de călători prin curse regulate în municipiul Sfântu Gheorghe Nr. 77628/01.12.2019 prevede “Nivelul profitului rezonabil pentru durata contractului de 6 ani este de 4,53%, reprezentând rata SWAP comunicată de Consiliul Concurenței pentru perioada 01 iulie – 31 decembrie 2019 (3,53%), la care se adaugă 100 puncte de bază (1%). **Pe durata contractului, nivelul profitului rezonabil nu poate depăși procentul total de 4,53%**, cu excepția cazului în care profitul se va majora în urma aplicării mecanismului de stimulare a eficienței Operatorului, prevăzut la pct. 14.11.10.” Astfel profitul brut rezonabil al societății noastre este limitat la 4,53%, ducând la imposibilitatea atingerii pragului minim de 5% al profitului net. Totodată transportul public fiind un serviciu de utilitate publică, scopul și menirea acestuia nu este de a genera un profit cât mai mare.
2. Creșterea cifrei de afaceri de la an la an cu 2,5% nu se poate realiza întotdeauna în condițiile în care numărul de călători nu crește în acest ritm, iar majorarea tarifelor de călătorie care ne-ar aduce venituri suplimentare nu depinde exclusiv de voința administratorului sau a managerului, întrucât prin politica UAT-urilor, în care operatorii își desfășoară activitatea, se caută menținerea acestora la un nivel minim posibil ținând cont de caracterul preponderent social al serviciului prestat. Mai mult, transportul public trebuie să țină seama de gradul de suportabilitate al populației, ținând cont de puterea de cumpărare a publicului larg, care apelează la serviciile transportului public.
3. Evoluția demografică, din păcate, este negativă, în timp ce operatorii de transport, prin obligațiile de serviciu, care li se impun, sunt nevoiți să execute transporturi pe anumite trasee nerentabile, motivul fiind acela al asigurării mobilității cetățenilor și al protecției sociale.

La Art. XL, al. 1 și 2 – referitoare la plafonarea valorii tichetelor de masă la două salarii minime brute pe țară /pers valabilă la data de 1 ianuarie 2019, adică 2 x 2080 lei = 4160 lei / an. și limitarea valorii voucherelor de vacanță și alte drepturi asimilate

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

Tichetele de masă reprezintă o componentă importantă a drepturilor salariale lunare, având în vedere faptul că, până la 31.12.2023 intrau doar în sfera de impozitare a impozitului pe venit otrivit prezentelor prevederi, societățile trebuie să aleagă între reducerea valorii nominale anuale per persoană cu monitorizarea încadrării în valoarea anuală sau menținerea valorii actuale și reducerea perioadei de acordare a tichetelor de masă, astfel încât să fie respectat noul plafon anual impus.

Considerăm că această măsură va duce la măsuri de proteste din partea salariaților precum și plecarea unora în căutarea altor locuri de muncă, în general în străinătate, în condițiile în care oți operatorii de transport public se confruntă cu un deficit cronic de forță de muncă, inclusiv Multi-Trans S.A..

Exemplificăm în acest sens efectul negativ care îl are această prevedere pentru un salariat:

a) În situația anterioară acestei legi, un salariat primea tichete de masa în valoare de 35 lei/zi lucrată iar dacă presupunem că 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/luna, 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 :

a) suma netă /an/salariat înainte de aplicarea legii 6.930 lei

b) după aplicarea legii 3.370 lei

c) diferența (b - a) – 3.560 lei

d) procent pierderi $3.560/6.930 \times 100 = 51,37\%$

Prin contractul colectiv de muncă la nivelul societății, fiecare angajat primește vouchere de vacanță în sumă de 1.450 lei/an respectiv tichete cadou în valoare de câte 300 lei de paști și crăciun dar și alte drepturi (de exemplu: “două salarii de bază, plătite la decesul soțului, soției sau la decesul unei rude de gradul I, aflate în întreținerea salariatului”. Astfel conform prevederilor Art. XL, al. 2 salariații societății noastre pierd anual cel puțin 450 lei fiecare.

Aplicarea acestor măsuri de mai sus va conduce la diminuarea nivelului drepturilor salariale față de nivelul actual, deși motivarea forței de muncă prin factorul salarial a fost și este identificată ca necesară pentru asigurarea pe termen lung a unor performanțe operaționale mai bune, precum și pentru reducerea fluctuației de personal, în special din zonele critice cheie –

conducători auto dar și pentru a putea pune în funcțiune investițiile masive din fonduri nerambursabile care necesită angajări de personal (în special direct productivi)

Aceasta măsură va acutiza nemulțumirea salariaților și imposibilitatea de acordare a unui salariu satisfăcător care să asigure recrutarea de personal necesar (incapacitatea de a putea pune în funcție investițiile noi în transportul public) și va putea conduce chiar la acțiuni în instanță și/sau greve dar și la demisii masive, ceea ce ar conduce la blocarea transportului public la nivelul municipiului și ar afecta o bună parte din populația orașului.

La Art. XLI al. 1

“(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.”

Menționăm că Multi-Trans S.A. nu are pierderi nerecuperate din anii precedenți și nu va înregistra pierderi la finalul anului curent, dar pe parcursul unui an vor fi luni în care societatea va înregistra pierdere, datorită mecanismului sistemului de compensare pe baza costului/km, dar întotdeauna va înregistra la finele anului profit, tot prin prisma aceluiași mecanism, care prevede că compensațiile anuale să se regleze în funcție de veniturile și cheltuielile efective pe transportul public la sfârșitul anului și garantează profitul rezonabil. Astfel nu o să putem acorda anumite drepturi prevăzute de contractul colectiv de muncă (de exemplu vouchere de vacanță, tichete cadou de sărbători) în lunile în care se înregistrează pierdere contabilă, chiar dacă anul se va încheia cu profit contabil.

Luând în considerare impactul social deosebit în vederea evitării unor conflicte de muncă, revoltă socială ce ar determina blocarea activității de transport local, ținând seama de punctele expuse mai sus, considerăm justificată și necesară aprobarea conform art. XLIII din Legea 296/2023 în sensul exceptării societății Multi-Trans S.A. de la aplicare următoarelor prevederi din cadrul cap. III Secțiunea 2: Art. XXXII; Art. XXXIII, pct. 5 la Art. 37 din OUG 109/2011- al. 3 modificat paragraful referitor la componenta variabila a indemnizației litera e) și f); Art. XL și Art. XLI.

Având în vedere argumentele menționate mai sus, vă rugăm respectuos ca să înaintați propunerea Ministrului Dezvoltării, în vederea emiterii unui “Memorandum” pentru soluționarea favorabilă a problemelor menționate mai sus.

Cu stimă,

Director general,
Tittesz Zoltán




Contabil șef,
Szórádi Edit



