

LEGAL ALERT

8 APRILIE 2021

Importante modificări legislative cu privire la acordarea indemnizației Kurzarbeit

Context

În data de 5 aprilie 2021, Legea nr. 58/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă („Legea 58/2021”) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, urmând a intra în vigoare la data de 8 aprilie 2021.

În termen de 30 de zile calculate începând cu data de 8 aprilie 2021, se va modifica în mod corespunzător Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 prin care a fost aprobată procedura de decontare și plată a sumelor acordate (“HG 719/ 2020”) în baza Ordonanța de urgență a Guvernului nr.132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, cu completările ulterioare („OUG 132/2020”).

Domeniul de aplicare

Pentru o mai bună înțelegere a procesului legislativ, vom prezenta, în continuare, firul cronologic prin care a fost reglementată posibilitatea angajatorului de a reduce programul de muncă al salariaților, după modelul Kurzarbeit implementat anterior și de către alte state.

Astfel, menționăm că măsurile de sprijin privind reducerea programului de muncă în contextul situației epidemiologice au la bază dispozițiile OUG 132/2020 care au suferit modificări prin aprobarea O.U.G. nr. 211/2020. Prin adoptarea Legii 58/2021, au fost aduse importante schimbări legislative O.U.G. nr. 211/2020, urmând a fi modificate în consecință și prevederile OUG 132/2020.

Principalele modificări și completări

- **Procedura de implementare a măsurii**
 - Prin Legea 58/ 2021, s-a stabilit faptul că, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, angajatorii, care au activitatea temporar redusă din cauza stării de urgență/alertă/ asediu, au posibilitatea de a reduce timpul de muncă al angajaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în CIM. Astfel, în acest context, s-a apreciat ca fiind oportună extinderea de la 50% (așa cum era prevăzut înainte de intrarea în vigoare a Legii 58/ 2021) la procentul de 80%, având în vedere că activitățile operatorilor economici au fost reduse cu mai mult de 50%.
 - Măsura se aplică pe durata stării de urgență/alertă/asediu, precum și pentru o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioadei instituite.
 - Reducerea timpului de lucru se va adopta de către angajator cu acordul organizației sindicale

îndreptățite să negocieze CCM sau, în cazul în care aceasta nu există, cu acordul reprezentanților salariaților.

- Reducerea timpului de muncă se va realiza pentru o perioadă de minim 5 zile lucrătoare, cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, calculate începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii.
- Angajatorul poate emite o decizie motivată cu privire la modificarea programului, ori de câte ori consideră necesar, cu respectarea procedurii de obținere a acordului sindicatului sau al reprezentanților salariaților.
- Decizia angajatorului de reducere a timpului de lucru trebuie comunicată salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii. Prin excepție, angajatorul poate comunica decizia către salariat cu 24 de ore anterior modificării programului, în următoarele cazuri: (i) a fost înregistrată o creștere a activității care necesită suplimentarea de personal sau (ii) se impune înlocuirea unui salariat care nu poate desfășura activitatea în conformitate cu programul de lucru stabilit.
- **Condițiile în care poate fi dispusă măsura reducerii programului de muncă**
 - Angajatorul poate dispune măsura reducerii programului dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:
 - (i) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
 - (ii) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia cu cel puțin 10% față de luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, respectiv 2019.
 - Pentru societățile nou-înființate în perioada 1 ianuarie – 15 martie 2020, care au cel puțin un angajat, diminuarea cifrei de afaceri se va raporta la cuantumul acesteia înregistrat în luna anterioară dispunerii măsurii de reducere a timpului de lucru.
- **Indemnizația acordată salariaților**
 - Salariații afectați de reducerea programului de muncă, beneficiază de salariul acordat de angajator pentru orele efectiv prestate, precum și de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru. Această indemnizație se va achita salariaților la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta ulterior din bugetul asigurărilor de șomaj.
 - Dacă bugetul angajatorului permite, indemnizația poate fi suplimentată cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază, cu mențiunea că această diferență suplimentată nu poate fi decontată ulterior.
- **Alte reguli speciale aplicabile în perioada de reducere a timpului de muncă**
 - Persoanele care asigură conducerea și/sau administrarea societății pot beneficia de prime sau alte venituri, în afara salariului de bază stabilit în contract, însă numai după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii. Prin Legea 58/2021, s-a dorit extinderea de la bonusuri (așa cum era prevăzut în reglementarea anterioară) la prime sau alte venituri, astfel încât să se acopere o sferă mai largă de elemente constitutive ale salariului.
 - O altă modificare importantă adusă de Legea 58/2021 este reglementarea posibilității pentru angajator de a angaja alte persoane în vederea înlocuirii salariaților al căror al căror program a fost redus, dacă încetarea contractului individual de muncă a avut loc (a) de drept, (b) pentru motive care țin de persoana salariatului sau (c) în urma demisiei înaintate de către salariat. Această permisiune reprezintă o excepție de la interdicția de angajare de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, cât și subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus.

- **Documentația ce trebuie depusă de către angajator în vederea decontării indemnizației Kurzarbeit**

În vederea decontării sumelor ce fac obiectul indemnizației Kurzarbeit, angajatorul trebuie să depună, pe lângă cerere, și următoarele documente:

- a) copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă și dovada aducerii acesteia la cunoștința salariaților, prin orice mijloace folosite de angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu angajații;
- b) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să reiasă că reducerea activității a avut loc ca urmare a diminuării cifrei de afaceri;
- c) copia acordului încheiat cu organizația sindicală sau cu reprezentanții aleși ai angajaților, ori în lipsa acestora, dovada informării salariaților;
- d) lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația;
- e) copie a documentelor de plată a salariilor, cu evidențierea plății indemnizației.

Având în vedere aceste schimbări legislative, putem observa că s-a dorit simplificarea procedurii de decontare în sensul că:

- nu este necesar ca decizia privind reducerea timpului de muncă să fie semnată de către angajat că a luat la cunoștință, fiind suficientă prezentarea dovezii de către angajator din care să reiasă că acest document a fost adus la cunoștința salariaților prin mijloace folosite de către angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu salariații;
- a fost eliminată balanță lunară de verificare și a fost înlocuită cu o declarație pe proprie răspundere a angajatorului;
- se va transmite copie după acordul cu sindicatul sau reprezentanții salariaților sau dovada informării (în cazul în care nu există sindicat reprezentativ sau reprezentanți ai salariaților);