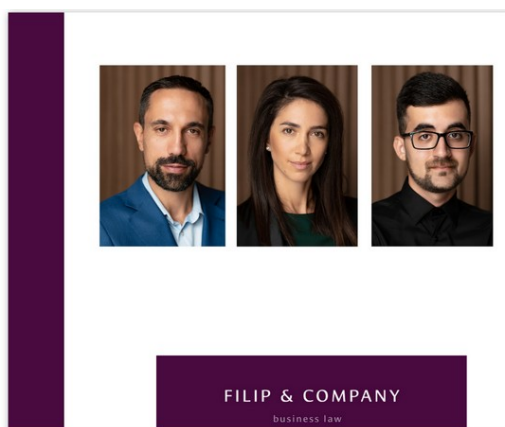


## Modificari legislative privind șomajul tehnic, reducerea timpului de lucru (Kurzarbeit) și ajutorul pentru telemunca



În ultimele zile, Guvernul și Parlamentul au mai făcut un pas în procesul de susținere a mediului de afaceri în contextul pandemiei de Covid-19, și au emis o serie de reglementari pentru prelungirea acordării unor ajutoare în domeniul relațiilor de munca și pe parcursul anului viitor și mai multa flexibilizare pentru acordarea acestora.

Modificările sunt, în general, de bun augur, în contextul în care se așteapta ca starea de alerta sa fie menținuta pentru o buna perioada de timp și în anul urmator, însă sunt instituite și formalități suplimentare, iar diversele acte normative conțin și unele necorelari care creeaza confuzie și risc de aplicare neunitara de catre autorități. Am sumarizat în prezentul material cele mai importante modificari din domeniul relațiilor de munca din ultima săptămâna, pentru a facilita interpretarea noilor reguli de catre angajatori.

Astfel, luni, 7 decembrie 2020, în Monitorul Oficial a fost publicata o noua **Ordonanța de urgență a Guvernului cu nr. 211/2020<sup>1</sup>** ce reglementeaza, în esență, prelungirea aplicării unor masuri de susținere a mediului de afaceri în ceea ce privește relațiile de munca.

La scurt timp dupa, marți, 8 decembrie 2020, a fost promulgata și **Legea nr. 282/2020** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020<sup>2</sup> prin care sunt aduse modificari privind mecanismul de reducere a timpului de lucru a salariaților (kurzarbeit), dar și cu privire la ajutorul pentru telemunca. Legea a fost publicata în Monitorul Oficial în data de 9 decembrie 2020 și a intrat în vigoare în data de 12 decembrie 2020.

Miercuri, 9 decembrie 2020, prin **Hotărârea Guvernului nr. 1046/2020<sup>3</sup>**, s-a prelungit aplicabilitatea masurii reducerii timpului de lucru reglementata de OUG nr. 132/2020 (*kurzarbeit*).

### 1. Prelungirea unor masuri de sprijinire a angajaților și profesioniștilor

Prin intermediul OUG nr. 211/2020 se **prelungeste**, pâna la data de **30 iunie 2021**, masura **șomajului tehnic** suportat din bugetul asigurarilor de șomaj pentru salariații societăților care își desfășoara activitatea în domenii în care exista în continuare restricții, salariații societăților a caror activitate se suspenda ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sanatate publica și pentru alți profesioniști.

### 2. Modificari privind reducerea timpului de lucru (kurzarbeit)

Prin intermediul HG nr. 1046/2020, Guvernul a **prelungit aplicarea masurii** reducerii timpului de lucru (

*kurzarbeit*) **pâna la data de 30 iunie 2021**. Așadar, de principiu, angajatorii vor putea recurge și în prima jumătate a anului viitor la aceasta masura de sprijin în cazul reducerii de activitate.

Tot cu privire la *kurzarbeit*, OUG nr. 211/2020 a adus anumite modificări și elemente de noutate privind implementarea acestui mecanism de reducere a timpului de lucru.

Deși intenția Guvernului pare ca a fost aceea de a veni în sprijinul angajatorilor și de a flexibiliza regimul juridic al *kurzarbeit*, o serie de modificări sunt lipsite de conținut prin intrarea în vigoare a Legii nr. 282/2020, întrucât sunt reglementate și de acest act normativ. Or, întrucât Legea nr. 282/2020 a intrat în vigoare la un moment ulterior, aceasta va avea prioritate acolo unde există suprapuneri între cele două acte normative.

Modificările relevante din cele două acte normative sunt:

a) OUG 211/2020 a prevăzut ca timpul de lucru va putea fi redus **cu cel mult 80% din durata lunara** stabilită potrivit contractului individual de muncă (anterior, limita maximă era de 50%).

Cu toate acestea, în paralel, aceeași prevedere a fost modificată de Legea 282/2020. Astfel, începând cu 12 decembrie, s-a revenit la posibilitatea de a reduce timpul de lucru cu **cel mult 50% din durata acestuia**, calculată pe baza săptămânala sau lunara, potrivit contractului individual de muncă.

b) Potrivit OUG 211/2020, cele cel puțin 5 zile lucrătoare de reducere a timpului de lucru **nu vor mai trebui să fie consecutive**. Legea 282/2020 a menținut aceasta prevedere.

c) OUG 211/2020 mai prevede ca **interdicția de a angaja personal** pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de salariații al căror timp de muncă este redus/ **de a subcontracta activitățile** desfășurate de aceștia se va raporta **strict la locurile de muncă în care salariații își desfășoară efectiv activitatea, situate în perimetrul asigurat de angajator, la nivelul carora se aplică măsura de reducere a timpului de lucru**.

Anterior, interdicția se raporta și la nivelul filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare, fără a fi clar dacă sunt vizate doar cele unde a fost redus timpul de lucru al unor salariați sau la toate aceste unități ale societății.

Legea 282/2020 menține aceasta interdicție, reintroducând însă o formă a textului aproape identică cu cea inițială. Cu toate acestea, OUG nr. 211/2020 poate reprezenta un punct de reper pentru interpretarea acestei interdicții, având în vedere că forma inițială a textului era ambiguă și putea fi interpretată inclusiv în sensul aplicării interdicției la nivelul tuturor sediilor secundare ale societății, chiar dacă timpul de lucru a fost redus doar în anumite astfel de sedii.

d) OUG 211/2020 clarifică faptul că **interdicția cumulului** indemnizației pentru reducerea timpului de lucru (*kurzarbeit*) **cu alte măsuri** enumerate la art. 7 alin. (2) din OUG nr. 132/2020 se aplică **doar dacă perioadele de acordare a acestora se suprapun**.

Suplimentar, Legea nr. 282/2020:

a) Clarifică faptul că indemnizația de 75% are în vedere diferența dintre salariul de bază brut **lunar** din contractul individual de muncă și salariul de bază brut **lunar** aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă. Indemnizația va fi decontată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, **în cel mult 5 zile** de la emiterea de către agenția pentru ocuparea forței de muncă a deciziei prin care se constată respectarea condițiilor prevăzute de lege;

b) Prevede ca interdicția de remunerare suplimentară a structurii de management a angajatorului va viza doar acordarea de bonusuri, **fiind eliminată referirea la „alte adaosuri”**;

c) Clarifica faptul că perioadele în care salariații beneficiază de indemnizația pentru reducerea timpului de muncă constituie **stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj**.

d) Se elimină din cuprinsul legii obligația de a înregistra *kurzarbeit* în Registrul General de Evidență a Salariaților cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia.

Cu toate acestea, reținem că potrivit HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, care este reglementarea generală în materie, modificarea unor elemente precum salariul și durata timpului de lucru sunt obligatorii. Așadar, deși aplicația REVISAL nu conține în prezent un câmp destinat *kurzarbeit* și intenția Parlamentului pare a fi aceea de a elimina această formalitate, în continuare se poate considera că subzistă obligația actualizării REVISAL în temeiul regulilor generale.

Totodată, Legea nr. 282/2020 aduce următoarele **prevederi noi pentru decontarea indemnizațiilor**, ce vor fi cuprinse într-un nou articol 1<sup>1</sup> din OUG nr. 132/2020:

a) În vederea decontării indemnizațiilor pentru reducerea timpului de lucru, angajatorii vor depune o **cerere însoțită de următoarele documente**:

- **copie a deciziei privind reducerea timpului de muncă**, semnată de angajat ca a luat la cunoștință;
- **balanța lunară de verificare**, pentru perioada prevăzută la art. 1 alin. (11) lit. b) (i.e., luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia);
- **un acord încheiat cu reprezentanții sindicatului sau, dacă nu există un sindicat, cu reprezentanții salariaților**, referitor la procentul din numărul de salariați pentru care s-a dispus reducerea timpului de muncă;
- **lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația** pentru reducerea timpului de muncă;
- **copie a documentelor de plată a salariilor**, cu evidențierea plății indemnizației.

Un aspect de noutate este condiția de a prezenta acest **acord încheiat cu reprezentanții salariaților/ sindicatul**, cu privire la numărul salariaților pentru care s-a dispus reducerea timpului de lucru. Se pare că ceea ce inițial s-a dorit a fi o măsură unilaterală a angajatorului, devine o măsură consensuală ce trebuie stabilită între angajator și partenerii de dialog social. Apoi, se ridică întrebarea cum vor proceda angajatorii unde salariații nu și-au ales reprezentanți, respectiv unde nu a fost constituit un sindicat. În orice caz, această noutate legislativă este susceptibilă să îngreuneze aplicarea *kurzarbeit*, deoarece este probabil că, în cele mai multe cazuri, reprezentanții salariaților/ sindicatul să nu fie de acord cu reducerea timpului de lucru, ceea ce ar conduce la imposibilitatea decontării indemnizațiilor de la stat.

De asemenea, documentația pentru decontarea indemnizației va fi mult mai riguroasă, urmând să fie necesară inclusiv dovedirea reducerii cifrei de afaceri pe baza documentelor financiar-contabile.

O altă problemă poate fi ridicată de necesitatea semnării de către salariat a deciziei privind reducerea timpului de muncă, în sensul luării la cunoștință a acesteia. Avem în vedere mai ales societățile unde o parte sau toți salariații lucrează de acasă, în regim de telemuncă, iar semnarea deciziei de către salariat poate fi dificil de asigurat. Într-o astfel de situație, credem că este rezonabil să se probeze de către angajatori comunicarea deciziei prin mijloace alternative (i.e., prin e-mail, prin poșta cu confirmare de primire, executor judecătoresc), dacă ulterior se poate

proba și confirmarea expresă de luare la cunoștință din partea angajaților (e.g. inclusiv prin email).

b) Cererea de decontare și documentele precizate mai sus se depun de către angajator, în format electronic sau letric, **până la data de 25 a fiecărei luni pentru plata indemnizației din luna anterioară**, la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană/ a municipiului București, în raza careia își are sediul social.

c) Agenția pentru ocuparea forței de muncă va verifica documentele depuse de angajator și, **în cel mult 5 zile de la depunerea corectă** de către angajator a documentației, **va emite o decizie prin care va preciza ca sunt respectate de către angajator condițiile prevăzute de lege** (cum precizam anterior, în cel mult 5 zile de la emiterea acestei decizii, agențiile au obligația de a deconta indemnizațiile).

În practică, unii angajatori au reclamat întârzierea decontărilor indemnizațiilor, deși termenul de decontare era de 10 zile de la data depunerii cererii și a documentelor. Având în vedere reducerea la jumătate a termenului de decontare a indemnizațiilor, va fi interesant de urmărit măsura în care autoritățile județene pentru ocuparea forței de muncă vor reuși să respecte acest termen.

### 3. Extinderea ajutorului de telemunca și pentru salariații care au lucrat în telemunca pe durata stării de alertă

Prin Legea nr. 282/2020 se modifică și categoria salariaților pentru care angajatorii pot beneficia de ajutorul pentru telemunca, reglementat de art. 6 din OUG nr. 132/2020. Astfel, aceste ajutoare vor putea fi acordate angajaților care au lucrat în regim de telemunca în perioada stării de urgență sau a stării de alertă pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

Având în vedere practica agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și răspunsurile primite de la autoritățile publice în ultima perioadă (inclusiv Ministerul Muncii), este foarte posibil ca, în continuare, autoritățile să condiționeze acordarea acestui ajutor de existența unor acte adiționale de telemunca încheiate cu salariații relevanți, pentru care se solicită ajutorul. Bineînțeles, dacă de la momentul angajării s-a prevăzut în contractul individual de muncă desfășurarea activității în regim de telemunca, aceasta condiție trebuie considerată împlinită.

De asemenea, reamintim că, potrivit unei modificări recente aduse de OUG nr. 182/2020, s-a clarificat faptul că ajutorul nu se acordă angajatorilor care au transmis în REVISAL datele privind telemunca după expirarea termenului legal de înregistrare a modificării.

Nu în ultimul rând, este important de reamintit că ajutoarele pentru telemunca se acordă, în ordinea depunerii solicitărilor, până la 31 decembrie 2020. Astfel, pentru a avea șanse să beneficieze de ajutorul pentru telemunca, companiile care au îndeplinit pe durata stării de alertă condițiile pentru accesarea acestuia ar trebui să formuleze solicitarea în timp util (unele agenții din țară deja au transmis solicitărilor că au ramas fără fonduri, așa încât mediul de afaceri așteaptă noi vești pentru suplimentarea fondurilor și soluționarea favorabilă a cererilor depuse cu respectarea condițiilor legale).

---

1. 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 („**OUG nr. 211/2020**”);

2. privind masuri de sprijin destinate salariaților si angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de raspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru stimularea creșterii ocuparii forței de munca („**Legea nr. 282/2020**”);

3. privind completarea Hotărârii Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plata a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind masuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de raspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocuparii forței de munca („**HG nr. 1046/2020**”).