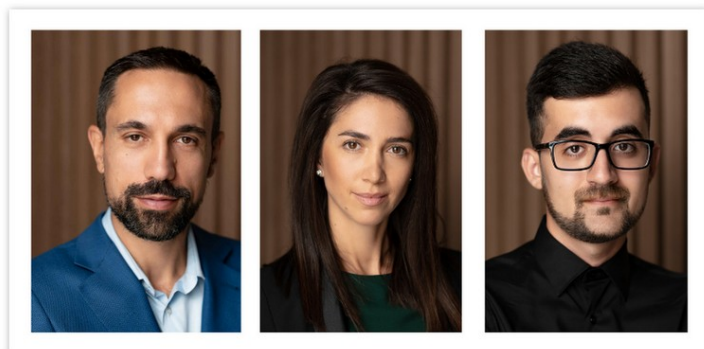


Noi modificari legislative privind Kurzarbeit



În data de 5 aprilie 2021, Legea nr. 58/2021 a fost publicata în Monitorul Oficial, urmând sa intre în vigoare joi, 8 aprilie 2021. Noua reglementare aduce modificari importante în materia relațiilor de munca, cu privire la *kurzarbeit* (legea vizeaza aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicarii unor masuri de protectie sociala adoptate în contextul raspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru modificarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 132/2020 privind masuri de sprijin destinate salariatilor si angajatorilor în contextul situatiei epidemiologice determinate de raspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru stimularea cresterii ocuparii fortei de munca).

Cu titlu preliminar, reamintim ca în luna decembrie a anului trecut, OUG nr. 132/2020 care reglementeaza *kurzarbeit* a suferit modificari succesive, la interval de doar câteva zile, mai întâi prin OUG nr. 211/2020, iar mai apoi prin Legea nr. 282/2020.

I. care sunt principalele modificari?

1. Extinderea limitei pâna la care se poate dispune reducerea timpului de lucru

Timpul de lucru va putea fi redus, în cazul reducerii temporare a timpului de munca determinate de starea de urgență/ alerta/ asediu, **cu cel mult 80% din durata zilnica, saptamânala sau lunara**, prevazuta în contractul individual de munca. Anterior, limita era de 50% din timpul de lucru. Deși și în decembrie 2020 se urmarise aceeași extindere la 80%, modificarea a fost invalidata la scurt timp, legiuitorul optând la acel moment pentru limita de 50%.

Totodata, se menține posibilitatea angajatorilor de a implementa *kurzarbeit* și în urmatoarele 3 luni de la data încetarii ultimei perioade de stare de urgență/ alerta/ asediu.

2. Acordul sindicatului reprezentativ/ reprezentanților salariaților

Conform Legii nr. 58/2021, acolo unde exista organizații sindicale îndreptățite sa negocieze contractul colectiv la nivel de unitate (i.e. sindicate reprezentative), ori reprezentanți ai salariaților, *kurzarbeit* va putea fi implementat de angajator **cu acordul** organizației sindicale/ reprezentanților salariaților. Și anterior, în urma modificarilor aduse de Legea nr. 282/2020, acordul sindicatului/ reprezentanților salariaților era necesar, însa doar cu privire la procentul din numarul de salariați pentru care s-a dispus reducerea timpului de munca, iar documentul era necesar doar în etapa de decontare a sumelor.

Legea mai stabilește ca angajatorii trebuie sa depuna copia **acordului** încheiat cu **sindicatul reprezentativ/ reprezentanții salariaților**, iar în situația în care **nu exista sindicat reprezentativ/ reprezentanți ai salariaților**, nu mai trebuie depusa copia acordului, ci, în locul ei va trebui depusa doar **dovada informării salariaților**.

Din economia celor doua prevederi rezulta ca intenția legiuitorului este în sensul de a impune condiția obținerii acordului partenerului de dialog social valabil ales **doar în măsura în care acesta exista**. Astfel, dacă nu exista sindicat reprezentativ și nici reprezentanți ai salariaților, nu este nevoie de acordul angajaților, ci de simpla informare a acestora.

3. **Modificarea condițiilor privind scaderea cifrei de afaceri**

Dacă până în prezent condiția reducerii activității, necesară pentru aplicarea kurzarbeit, era evaluată obiectiv în funcție de diminuarea cifrei de afaceri din ultima/ penultima luna cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior, noua reglementare va permite evaluarea reducerii activității prin raportare la luna similară ori față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/ alertă/ asediu, respectiv din anul 2019.

Această modificare ține cont de faptul că România se afla într-o situație excepțională de aproximativ un an, iar forma anterioară a textului de lege ar fi permis recurgerea la kurzarbeit doar de către angajatorii care înregistrează scaderi ale cifrei de afaceri din 2021 față de cea din 2020, deși situația premisa este tocmai aceea că în anul 2020 cifrele de afaceri ale multor companii au scăzut față de anul 2019. Astfel, modificarea legislativă apare ca echitabilă și ancorată în realitățile resimțite de mediul economic.

4. **Suplimentarea indemnizației de către angajator**

Legea nr. 58/2021 precizează că, **dacă bugetul angajatorului** destinat plății personalului **permite, indemnizația** pentru timpul de lucru redus (i.e., 75% din salariul de bază brut aferent acestor ore) **poate fi suplimentată de angajator** până la nivelul salariului de bază integral (i.e., 100%), **fără ca acest surplus să poată fi decontat** de la bugetul de stat.

Astfel, se recurge la o soluție similară celei aplicabile în cazul șomajului tehnic, unde angajatorii puteau decide suplimentarea indemnizației suportate de stat.

5. **Clarificări privind interdicția de angajare/ subcontractare**

Legea nr. 58/2021 clarifică faptul că interdicția de angajare de personal pentru activități identice/ similare cu cele prestate de salariații al căror timp de muncă a fost redus, respectiv subcontractarea de activități desfășurate de aceștia, se aplică la nivelul acelor filialele/ sucursalele/ sedii secundare la nivelul cărora se aplică măsura reducerii timpului de lucru.

Pe cale de excepție, angajarea de personal nou/ subcontractarea activităților va fi permisă pentru înlocuirea salariaților al căror program de lucru a fost redus, dacă le-au încetat contractele individuale de muncă pentru următoarele cazuri: (i) situațiile de încetare de drept prevăzute de Codul muncii; (ii) cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului (i.e., concediere disciplinară, necorespondență profesională, etc.); (iii) demisia angajatului. Noua reglementare înlătură astfel inconvenientele aferente încetărilor care se produc independent de voința angajatorului (inerente vieții unei societăți comerciale), clarificând că pentru înlocuirea acestor salariați va fi posibil să se angajeze personal/ să se recurga la servicii externe chiar și în perioadele în care se aplică kurzarbeit.

6. **Veniturile suplimentare acordate managementului**

Daca în prezent OUG nr. 132/2020 interzice acordarea de bonusuri la salariul de baza pentru structura de management a angajatorilor pe durata aplicarii kurzarbeit, Legea nr. 58/2021 specifica aceasta interdicție în sensul ca va fi interzisa acordarea de prime sau alte venituri în afara de salariul de baza stabilit prin contract, pentru persoanele care asigura conducerea și/sau administrarea societăților, potrivit Legii nr. 31/1990. Dupa încetarea aplicarii kurzarbeit, ca în prezent, va fi posibila acordarea acestor prime/ venituri suplimentare.

Astfel, se clarifica pe de o parte ca interdicția vizeaza conducatorii societăților în sensul Legii societăților (i.e., directori, administratori), iar pe de alta parte ca interdicția vizeaza atât primele (i.e., bonusuri de performanță, prime de sarbatori), cât și alte venituri suplimentare. Deși legiuitorul pare ca se refera la persoanele încadrate cu contract individual de munca, referindu-se la „salariu”, credem ca intenția a fost ca interdicția sa se aplice și remunerarii suplimentare aplicabile conducerii societăților pe acțiuni (or, potrivit Legii nr. 31/1990, aceștia nu pot fi încadrați pe baza de contract individual de munca, ci pe baza de contract de mandat).

7. Perioada de reducere a timpului de lucru

Legea nr. 58/2021 va **elimina referirea la obligația angajatorului de a stabili programul de munca pentru întreaga luna**. Aceasta modificare pare sa aiba în vedere ca, în ce privește celelalte zile în care nu se aplica kurzarbeit, programul de lucru este cel obișnuit.

8. Comunicarea deciziei catre salariați

Menținând obligația angajatorilor de a comunica deciziile de reducere a timpului de lucru catre salariați cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectiva a masurii, Legea nr. 58/2021 stabilește ca, în cazul în care intervine o **creștere a activității angajatorului care necesita suplimentarea personalului/ daca se impune înlocuirea unui salariat care se afla în imposibilitate de a presta activitate conform programului sau de lucru**, angajatorii pot comunica salariaților modificarea timpului de lucru cu **cel puțin 24 de ore anterior aplicării efective** a masurii.

Ipotezele avute în vedere par sa fie: (i) **necesitatea creșterii timpului de lucru** (i.e., care anterior a fost redus), respectiv (ii) **necesitatea modificării programului de lucru** din cauza imposibilității unui salariat de a se prezenta la munca (un exemplu poate fi incapacitatea temporara de munca).

9. Modificari privind documentele justificative necesare pentru decontare

Daca pâna în prezent unul din documentele justificative necesare pentru decontarea indemnizației era o copie a deciziei privind reducerea timpului de munca *semnata de angajat de luare la cunoștință*, Legea nr. 58/2021 flexibilizeaza aceasta cerința, stabilind în locul semnării deciziei de catre salariat, cerința depunerii dovezii aducerii deciziei la cunoștința salariaților, **prin orice mijloace folosite de angajator în mod obișnuit pentru comunicarea cu angajații**. Astfel, inclusiv comunicarea prin e-mail sau prin alte mijloace de comunicare scrisa la distanță, utilizate în mod normal de părți, va putea fi luata în considerare de agențiile pentru ocuparea forței de munca.

Totodata, se elimina cerința de a depune balanța lunara de verificare din care sa reiasa scaderea cifrei de afaceri, acest document fiind înlocuit de o **declarație pe proprie raspundere a angajatorului**, din care sa reiasa îndeplinirea acestei condiții.

De asemenea, se elimina din setul de documente copia documentelor de plata a salariilor din care sa reiasa plata indemnizației, document cerut în forma anterioara a OUG nr. 132/2020.

10. Actualizarea normelor de punere în aplicare

Conform Legii nr. 58/2021, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a Legii nr. 58/2021, Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 care stabilește procedura de decontare și plata a sumelor acordate în baza OUG nr. 132/2020 va trebui actualizată în mod corespunzător de către Guvern.

II. concluzii

Legea nr. 58/2021 conține în general modificări utile, care clarifică ori flexibilizează aspecte de interes pentru companiile care vor să recurgă în continuare la *kurzarbeit*. Totuși, întrucât tehnica legislativă aleasă nu este cea mai oportună, aflându-ne în prezența unor modificări succesive la intervale relativ scurte de timp, recomandăm angajatorilor să trateze cu diligență sporită decizia de aplicare a *kurzarbeit*, pentru a se asigura că vor beneficia de decontarea sumelor aferente din bugetul de stat.