

Subvenționarea timpului de muncă redus – Kurzarbeit

Cadrul legal:

Ordonanța de urgență 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020

Definiție = o măsură unilaterală a angajatorului privind reducerea timpului de lucru, cu maxim 50% din durata prevăzută în contract, pentru minim 5 zile lucrătoare consecutive/lună, cu subvenționarea de către stat a unei părți din drepturile salariale aferente timpului de muncă redus, în condițiile legii.

Măsura se poate lua și în cazul programului de muncă în ture și al programului de muncă inegal.

1. Condiții economice

- a. Reducere temporară a activității este determinată de instituirea *stării de urgență, de alertă sau de asediu*.
- b. 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 din anul anterior.
- c. Măsura afectează cel puțin *10% din numărul de salariați* ai unității.

2. Procedura reducerii timpului de muncă

2.1. Condiții privind informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților

Angajatorul este obligat să informeze și să consulte sindicatul sau după caz, reprezentanții salariaților sau salariații, *anterior comunicării deciziei către salariat*.

2.2. Condiții privind modalitatea de instituire

- a. Măsura se stabilește prin *decizie* a angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin *5 zile lucrătoare consecutive*, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună.
- b. Decizia trebuie să cuprindă aspecte privind *reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente*.
- c. Decizia se comunică *salariatului* cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii
- d. Decizia se transmite în *REVISAL* cel târziu în ziua anterioară implementării măsurii.

3. Indemnizația și procedura de recuperare a sumelor

- 3.1. **Cuquantumul indemnizației.** Pe durata reducerii timpului de muncă salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale cuvenite, calculate la timpul efectiv lucrat.
- 3.2. **Natura indemnizației.** Indemnizația reprezintă venit de natură salarială și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale, în condițiile legii.

În situația în care, în cursul aceleiași luni, salariatul obține atât venituri din salarii, cât și indemnizația, în vederea impozitării, acestea se cumulează, pentru acordarea deducerii personale.

Indemnizația se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj.

Angajatorii datorează contribuția asiguratorie pentru muncă atât pentru drepturile salariale aferente timpului de muncă lucrat, cât și pentru indemnizație.

3.3. Recuperarea indemnizației. Indemnizația este suportată de angajator și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj *după îndeplinirea de către angajator a obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.*



În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, acesta nu are dreptul de a o recupera de la salariat.

NB. Procedura de decontare a sumelor, precum și perioada de aplicare a măsurii se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

! Indemnizația nu se cumulează, *pentru același angajat*, cu decontarea a 41,5% din salariu și nici cu măsurile de stimulare a angajatorilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

4. Restricții impuse de implementarea măsurii

4.1. Restricții cu privire la angajări/subcontractări

Pe perioada de aplicabilitate a măsurii sunt interzise:

- a. angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus;
- b. subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus.

NB. Interdicția se raportează și la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare

4.2. Restricții cu privire la timpul de lucru

- a. salariații afectați de această măsură nu pot efectua *muncă suplimentară* la același angajator;
- b. salariaților afectați nu le poate fi *reduc programul de lucru de la 5 zile la 4 zile.*

4.3. Restricții legate de concedierile colective

În lunile în care se aplică reducerea timpului de muncă, angajatorul *nu poate iniția concedieri colective.*

4.4. Restricții cu privire la drepturile salariale ale managementului

Acordarea de *bonusuri, precum și alte adaosuri la salariul de bază* pentru structura de management a angajatorului se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

5. Contravenție

Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului de lucru stabilit constituie contravenție și angajatorul se sancționează *cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată*, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.