

KURZARBEIT - COLACUL DE SALVARE AL ECONOMIEI ROMANESTI?

Autori:



Ioan Dumitrascu (*partner*)



Roxana Trimbitas (*associate*)

Kurzarbeit, in traducere „munca scurta”, este o solutie aplicabila in situatii speciale, de criza, aparuta in Germania acum mai bine de un secol, dar ajunsa cunoscuta in urma rezultatelor excelente din perioada crizei financiare globale din 2008-2009. In timp ce restul tarilor europene au suferit o crestere a somajului de 3%, in Germania rata somajului a scazut pe durata crizei cu aproape 1%, fiind salvate peste 200.000 de locuri de munca.

Modelul Kurzarbeit a fost denumit „cel mai de succes produs de export al Germaniei”, iar Comisia Europeana il recomanda acum tuturor statelor membre in lupta pentru mitigarea riscurilor somajului, ca urmare a pandemiei de Covid-19. La nivelul Uniunii Europene a fost aprobat programul SURE (inca neimplementat), destinat decontarii cheltuielilor efectuate de state pentru anumite categorii de masuri active, dar in special pentru masurile de tip Kurzarbeit.

Conceptul este unul simplu, angajatorul reduce unilateral timpul de munca, plateste salariul pentru timpul de munca efectiv prestat de catre angajat, iar statul suporta un procentaj din rest. Avantaje exista pentru toate partile implicate. Angajatul isi pastreaza locul de munca si primeste un salariu mai mare decat salariul corespunzator timpului de munca redus. Angajatorul plateste munca de care beneficiaza efectiv si isi mentine sansele de a se redresa in timp. Statul continua sa incaseze impozite si contributi sociale, participand in cele mai multe cazuri cu sume mai mici decat ajutorul de somaj pe care ar trebui sa il suporte in cazul concedierilor. Pe de alta parte, dezavantajele includ (in)abilitatea statului de a sustine costurile pe termen lung si eventualele obstacole birocratice, o problema care a intarziat implementarea modelului in mai multe state europene.

1. Implementarea modelului Kurzarbeit in Romania. Cum arata versiunea nationala?

Luni, 10 august 2020, a fost publicata Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 132/2020 privind instituirea unor masuri de sprijin destinate salariatilor si angajatorilor in contextul situatiei

epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru stimularea cresterii ocuparii fortei de munca. Cu titlu principal, aceasta descrie o versiune nationala a modelului Kurzarbeit, o solutie propusa in contextul situatiei extraordinare in care ne aflam.

1.1. *Ce schimbari aduce?*

Angajatorii pot acum sa procedeze la reducerea timpului de munca al salariatilor cu pana la 50%, dupa informarea si consultarea prealabila a sindicatului, a reprezentantilor salariatilor sau a salariatilor, dupa caz, pentru o perioada minima de 5 zile lucratoare consecutive. Cu cel putin 5 zile inainte de aplicarea efectiva a masurii, angajatorul este nevoit sa comunice salariatilor afectati: decizia de reducere a timpului de munca, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile, precum si drepturile salariale aferente. De asemenea, modificarea duratei timpului de munca trebuie raportata si in REVISAL.

1.2. *Care sunt conditiile?*

Angajatorul poate dispune masura reducerii timpului de munca, numai in cazul in care sunt indeplinite cumulativ urmatoarele trei conditii: (1) reducerea temporara a activitatii sa fie determinata de instituirea starii de urgenta/alerta/asediu; (2) masura sa afecteze cel putin 10% din numarul total al salariatilor unitatii; si (3) reducerea activitatii sa fie justificata de o diminuare a cifrei de afaceri (din luna anterioara aplicarii masurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia) de cel putin 10% fata de luna similara din anul anterior.

1.3. *Cum functioneaza indemnizatia? Ce procent suporta statul? Cine efectueaza plata in prima instanta?*

Pe durata reducerii unilaterale a timpului de munca, indemnizatiile de care vor beneficia salariatii, in cuantum de **75% din diferenta dintre salariul de baza brut prevazut in contractul individual de munca si salariul de baza brut aferent orelor de munca efectiv prestate** (e.g. practic, in ipoteza reducerii timpului de munca la jumatate, angajatul urmeaza sa primeasca 50% din salariu de la angajator si 75% din diferenta, din partea statului), se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj. Indemnizatia reprezinta venit de natura salariala, urmand a fi supusa impozitarii si platii contributiilor sociale.

Angajatorul va fi nevoit sa avanseze sumele corespunzatoare indemnizatiei catre salariati, urmand sa le recupereze ulterior de la bugetul asigurarilor pentru somaj prin decontare. Procedura de decontare, precum si perioada de aplicare a masurii vor fi stabilite separat, prin hotarare a Guvernului.

1.4. *Ce restrictii se impun?*

Pe perioada de aplicabilitate a masurii de flexibilizare a programului de munca angajatorul, printre altele, nu va putea:

- sa incheie noi contracte de munca pentru prestarea unor activitati identice ori similare cu cele prestate de salariatii al caror timp de munca a fost redus;
- sa subcontracteze activitati desfasurate de salariatii al caror timp de munca a fost redus;
- sa reduca programul de munca al salariatilor afectati in temeiul art. 52 alin. (3) din Codul Muncii;
- sa acorde bonusuri si/sau alte adaosuri la salariul de baza celor care ocupa pozitii in structura de management;
- sa permita efectuarea de munca suplimentara de catre salariatii afectati de aceasta masura; sau

- sa initieze concedieri colective.

Totodata, masura nu poate fi aplicata in cazul urmatoarelor categorii de angajatori:

- institutii publice;
- angajatorii care se afla in faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitatile suspendate; si
- angajatorii care sunt inregistrati in jurisdictii necooperante in scopuri fiscale.

Aceste restrictii sunt impuse in scopul evitarii unor abuzuri din partea companiilor de pe piata.

1.5. *Alte categorii de beneficiari ai indemnizatiei*

Vor putea beneficia din bugetul de stat de o indemnizatie lunara de 41,5% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat si - **alte categorii de persoane: profesionistii** (potrivit Codului civil, sunt considerati profesionisti toti cei care exploateaza o intreprindere - e.g. profesiile liberale), precum si persoanele care au incheiate conventii individuale de munca in baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea si functionarea cooperatiei - in cazul reducerii temporare a activitatii acestora determinata de instituirea starii de urgenta/alerta/asediu.

1.6. *Este permisa cumularea acestei indemnizatii cu alte masuri active?*

Angajatorii au posibilitatea sa aplice simultan atat pentru aceasta indemnizatie, cat si pentru alte beneficii acordate de stat, dar pentru salariati diferiti.

1.7. *Ce sanctiuni se vor aplica?*

In cazul primirii la munca (sau prestarii oricarui alt tip de munca, inclusiv in regim de telemunca sau munca la domiciliu in interesul angajatorului) a unui sau a mai multor salariati, in afara programului de munca redus, angajatorul risca sa fie sanctionat cu amenda de 20.000 RON pentru fiecare persoana astfel identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 200.000 RON.

1.8. *Recomandari*

Fiind puse in discutie masuri din categoria ajutoarelor publice, este foarte probabil ca autoritatile competente sa desfasoare controale. Astfel, recomandarea noastra este ca implementarea masurilor detaliate mai sus sa fie documentata intr-o decizie a managementului/organului competent, care sa evidentieze indeplinirea tuturor conditiilor impuse de lege.

2. **Ce solutii au fost adoptate de alte state europene?**

Germania (*Kurzarbeit*) - toti angajatii care platesc contributiile sociale sunt eligibili pentru a primi o indemnizatie referitoare la programul de munca redus pe o durata de maximum 12 luni (sau 24 de luni in cazuri speciale). Angajatorul plateste orele de munca efectiv prestate de catre salariat, iar un procent de 60-67% din salariul avut inaintea izolarii (sau pana la 87% in 2020, in conditii speciale) este platit de Agentia Federala a Muncii.

Franta (*Chômage partiel/activité partielle*) - activitatea partiala in cadrul companiilor (sub forma orelor de munca reduse/inchiderea temporara a unui segment sau a intregii activitati) este subventionata in procent de 84% din salariul net (70% din salariul brut), 100% pentru cei cu salariu minim pe economie (si 71% dupa 1 iunie 2020) sau 7.74 EUR pe ora pentru companiile care au sub 250 angajati si 7.23 EUR pe ora pentru companiile care au peste 250 angajati. Limita reducerii orelor de munca este de 100% din timpul de munca legal si 1.607 ore pe an. Durata maxima a activitatii partiale este de 6 luni, cu potential de extindere la 1,2 ani.

Italia (*Cassa Integrazione Guadagni*) - toti cei angajati la data de 23 februarie 2020 intr-o companie cu peste 5 angajati, primesc o indemnizatie de 80% din salariul avut inaintea izolarii, ce

variaza între 939 EUR și 1.129 EUR. Programul a fost implementat inițial pentru o perioadă de 9 săptămâni, iar ulterior a fost prelungit până la data de 31 august 2020. Industriile cele mai afectate pot beneficia de acest program până la sfârșitul lunii octombrie.

Spania (ERTE) - un program temporar îndreptat spre companiile cele mai afectate de pandemia COVID-19, aplicabil indiferent de numărul de angajați. Subvenția acoperă 70% din salariu în primele 6 luni, iar ulterior 50%, sumele acordate fiind cuprinse între 501,98 EUR și 1.411,83 EUR.

Anglia (Furlough) - toate companiile afectate de pandemia COVID-19 sunt eligibile pentru încasarea unei indemnizații pentru angajații săi, în valoare de 80% din salariul avut înaintea izolării până în luna august, scăzând la 60% până în luna octombrie.

Sursa: Allianz Research – „*The risk of 9 million zombie jobs in Europe*”