

Kurzarbeit - Colacul de salvare al economiei românești?



Kurzarbeit, în traducere „*munca scurta*”, este o soluție aplicabilă în situații speciale, de criza, apărută în Germania acum mai bine de un secol, dar ajunsă cunoscută în urma rezultatelor excelente din perioada crizei financiare globale din 2008-2009. În timp ce restul țărilor europene au suferit o creștere a șomajului de 3%, în Germania rata șomajului a scăzut pe durata crizei cu aproape 1%, fiind salvate peste 200.000 de locuri de muncă.

Modelul **Kurzarbeit** a fost denumit „*cel mai de succes produs de export al Germaniei*”, iar Comisia Europeană îl recomandă acum tuturor statelor membre în lupta pentru mitigarea riscurilor șomajului, ca urmare a pandemiei de Covid-19. La nivelul Uniunii Europene a fost aprobat programul SURE (încă neimplementat), destinat decontării cheltuielilor efectuate de state pentru anumite categorii de măsuri active, dar în special pentru măsurile de tip **Kurzarbeit**.

Conceptul este unul simplu, angajatorul reduce unilateral timpul de muncă, plătește salariul pentru timpul de muncă efectiv prestat de către angajat, iar statul suportă un procentaj din rest. Avantaje există pentru toate părțile implicate. Angajatul își păstrează locul de muncă și primește un salariu mai mare decât salariul corespunzător timpului de muncă redus. Angajatorul plătește munca de care beneficiază efectiv și își menține șansele de a se redresa în timp. Statul continuă să încaseze impozite și contribuții sociale, participând în cele mai multe cazuri cu sume mai mici decât ajutorul de șomaj pe care ar trebui să îl suporte în cazul concedierilor. Pe de altă parte, dezavantajele includ (in)abilitatea statului de a susține costurile pe termen lung și eventualele obstacole birocratice, o problemă care a întârziat implementarea modelului în mai multe state europene.

1. Implementarea modelului **Kurzarbeit** în România. Cum arată versiunea națională?

Luni, 10 august 2020, a fost publicată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind instituirea unor 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 titlu principal, aceasta descrie o versiune națională a modelului **Kurzarbeit**, o soluție propusă în contextul situației extraordinare în care ne aflăm.

1.1. *Ce schimbări aduce?*

Angajatorii pot acum să procedeze la reducerea timpului de muncă al salariaților cu până la 50%, după informarea și consultarea prealabilă a sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, pentru o perioadă minimă de 5 zile lucrătoare consecutive. Cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii, angajatorul este

nevoit sa comunice salariaților afectați: decizia de reducere a timpului de munca, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile, precum și drepturile salariale aferente. De asemenea, modificarea duratei timpului de munca trebuie raportata și în REVISAL.

1.2. Care sunt condițiile?

Angajatorul poate dispune masura reducerii timpului de munca, numai în cazul în care sunt îndeplinite cumulativ următoarele trei condiții: (1) reducerea temporară a activității să fie determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu; (2) masura să afecteze cel puțin 10% din numărul total al salariaților unității; și (3) reducerea activității să fie justificată de o diminuare a cifrei de afaceri (din luna anterioară aplicării măsurii sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare acesteia) de cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior.

1.3. Cum funcționează indemnizația? Ce procent suportă statul? Cine efectuează plata în prima instanță?

Pe durata reducerii unilaterale a timpului de munca, indemnizațiile de care vor beneficia salariații, în cuantum 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** (e.g. practic, în ipoteza reducerii timpului de munca la jumătate, angajatul urmează să primească 50% din salariu de la angajator și 75% din diferență, din partea statului), se suportă din bugetul asigurărilor pentru somaj. Indemnizația reprezintă venit de natură salarială, urmând a fi supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale.

Angajatorul va fi nevoit să avanseze sumele corespunzătoare indemnizației către salariați, urmând să le recupereze ulterior de la bugetul asigurărilor pentru somaj prin decontare. Procedura de decontare, precum și perioada de aplicare a măsurii vor fi stabilite separat, prin hotărâre a Guvernului.

1.4. Ce restricții se impun?

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

- să încheie noi contracte de muncă pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de salariații al căror timp de munca a fost redus;
- să subcontracteze activități desfășurate de salariații al căror timp de munca a fost redus;
- să reducă programul de munca al salariaților afectați în temeiul art. 52 alin. (3) din Codul Muncii;
- să acorde bonusuri și/sau alte adaosuri la salariul de bază celor care ocupă poziții în structura de management;
- să permită efectuarea de muncă suplimentară de către salariații afectați de această măsură; sau
- să inițieze concedieri colective.

Totodată, măsura nu poate fi aplicată în cazul următoarelor categorii de angajatori:

- instituții publice;
- angajatorii care se afla în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate; și

• angajatorii care sunt înregistrați în jurisdicții necooperante în scopuri fiscale.

Aceste restricții sunt impuse în scopul evitării unor abuzuri din partea companiilor de pe piața.

1.5. Alte categorii de beneficiari ai indemnizației

Vor putea beneficia din bugetul de stat de o indemnizație lunară de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și - **alte categorii de persoane: profesioniști** (potrivit Codului civil, sunt considerați profesioniști toți cei care exploatează o întreprindere - e.g. profesiile liberale), precum și persoanele care au încheiat convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperatiei - în cazul reducerii temporare a activității acestora determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asiediu.

1.6. Este permisă cumularea acestei indemnizații cu alte măsuri active?

Angajatorii au posibilitatea să aplice simultan atât pentru această indemnizație, cât și pentru alte beneficii acordate de stat, dar pentru salarii diferite.

1.7. Ce sancțiuni se vor aplica?

În cazul primirii la muncă (sau prestării oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu în interesul angajatorului) a unui sau a mai multor salariați, în afara programului de muncă redus, angajatorul risca să fie sancționat cu amendă de 20.000 RON pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 RON.

1.8. Recomandări

Fiind puse în discuție măsuri din categoria ajutoarelor publice, este foarte probabil ca autoritățile competente să desfășoare controale. Astfel, recomandarea noastră este ca implementarea măsurilor detaliate mai sus să fie documentată într-o decizie a managementului/organului competent, care să evidențieze îndeplinirea tuturor condițiilor impuse de lege.

2. Ce soluții au fost adoptate de alte state europene?

Germania (*Kurzarbeit*) - toți angajații care plătesc contribuții sociale sunt eligibili pentru a primi o indemnizație referitoare la programul de muncă redus pe o durată de maximum 12 luni (sau 24 de luni în cazuri speciale). Angajatorul plătește orele de muncă efectiv prestate de către salariat, iar un procent de 60-67% din salariul avut înaintea izolării (sau până la 87% în 2020, în condiții speciale) este plătit de Agenția Federală a Muncii.

Franța (*Chômage partiel/activité partielle*) - activitatea parțială în cadrul companiilor (sub forma orelor de muncă reduse/închiderea temporară a unui segment sau a întregii activități) este subvenționată în procent de 84% din salariul net (70% din salariul brut), 100% pentru cei cu salariu minim pe economie (și 71% după 1 iunie 2020) sau 7.74 EUR pe ora pentru companiile care au sub 250 angajați și 7.23 EUR pe ora pentru companiile care au peste 250 angajați. Limita reducerii orelor de muncă este de 100% din timpul de muncă legal și 1.607 ore pe an. Durata maximă a activității parțiale este de 6 luni, cu potențial de extindere la 1,2 ani.

Italia (*Cassa Integrazione Guadagni*) - toți cei angajați la data de 23 februarie 2020 într-o companie cu peste 5 angajați, primesc o indemnizație de 80% din salariul avut înaintea izolării, 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 acopera 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 sai, 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*”