

## CDR Propuneri prevederi din act normativ pentru Kurzarbeit

### 1. Dreptul la indemnizație decontată de stat în caz de kurzarbeit:

- (1) Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de lucru (Kurzarbeit) în condițiile prezentului act normativ/articol și Salariații pot beneficia de indemnizație decontată de autorități dacă intervine un eveniment serios și real după cum urmează:
1. intervine o reducere semnificativă a muncii, conform art. 2;
  2. sunt îndeplinite condițiile cu privire la angajator conform art. 3,
  3. sunt îndeplinite condițiile cu privire la salariat conform art. 4,
  4. reducerea muncii a fost notificată autorității competente.

### 2. Reducerea semnificativă a muncii

- (1) O reducere a muncii este semnificativă dacă:
1. este cauzată de motive de ordin economic sau de un eveniment invincibil,
  2. are caracter temporar,
  3. este inevitabilă,
  4. afectează cel puțin 10% dintre angajații unei companii.
- (2) Condiția cu privire la evenimentul invincibil este îndeplinită inclusiv atunci când reducerea muncii este cauzată:
1. de o evoluție meteorologică neobișnuită sau
  2. de anumite măsuri dispuse de către autorități, independente de angajator.
- (3) O reducere a muncii este inevitabilă, dacă angajatorul a luat toate măsurile rezonabile în scopul evitării acesteia. O reducere a muncii este inevitabilă și în cazul în care:
1. este uzuală pentru domeniul respectiv de activitate, pentru angajatorul respectiv, are caracter sezonier sau dacă este cauzată de motive aferente organizării angajatorului,
  2. poate fi prevenită integral sau parțial prin acordarea de concediu de odihnă plătit, în măsura în care acordarea concediului nu se află în contradicție cu cererile de concediu prioritare ale salariaților
  3. poate fi evitată prin reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile conform art. 52 alin. 3 din Legea nr. 53 privind Codul Muncii
- (4) În cazul reducerii semnificative a muncii, angajatorul va putea să dispună reducerea timpului de lucru (kurzarbeit).
- (5) În cazul reducerii timpului de lucru (kurzarbeit), angajatorul poate stabili un program redus de lucru pentru toți salariații sau pentru o parte din salariați. Repartizarea timpului de lucru se poate face uniform sau inegal, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare, privind timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (6) Reducerea timpului de lucru (Kurzarbeit) va putea fi dispusă astfel încât timpul de muncă al salariatului să nu scadă sub 10% din timpul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă al salariatului respectiv.



- (7) Notificarea angajaților afectați de măsura reducerii timpului de lucru cu privire la modificarea timpului de lucru și la programul de lucru se face cu cel puțin două zile anterior schimbării programului de lucru obișnuit.
- (8) Pe toată durata în care angajatorul dispune reducerea timpului de muncă (kurzarbeit) într-un loc în care își desfășoară activitatea, pentru activități identice cu cele desfășurate de salariații cu timp de lucru redus, angajatorul nu poate face noi angajări în acel loc. Prin excepție, angajatorul poate angaja pe astfel de posturi dacă la data la care a dispus reducerea timpului de muncă ele sunt deja vacante, sau dacă posturile respective au devenit vacante ca urmare a încetării contractelor individuale de muncă ale salariaților respectivi din motive care țin de persoana salariatului. Într-o astfel de situație, măsura reducerii programului de muncă va fi adoptată în mod similar și pentru noul salariat.

### **3. Condiții cu privire la angajator**

Condițiile cu privire la angajator sunt îndeplinite dacă are încadrat cel puțin un salariat.

### **4. Condiții cu privire la salariat**

- (1) Condițiile cu privire la salariat sunt îndeplinite dacă salariatul este încadrat în muncă pe durata timpului de muncă redus (kurzarbeit).
- (2) Condițiile cu privire la salariat sunt de asemenea îndeplinite, dacă salariatul devine inapt de muncă pe durata acordării indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit), în măsura în care indemnizația de incapacitate temporară de muncă este suportată de angajator.
- (3) Condițiile cu privire la salariat nu sunt îndeplinite de către salariat pe durata suspendării contractului individual de muncă dacă primește o indemnizație suportată din bugetul asigurărilor sociale

### **5. Notificarea reducerii muncii**

- (1) Reducerea muncii trebuie notificată de angajator în scris sau electronic agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în raza căreia angajatorul respectiv își are sediul sau punctul de lucru, respectiv sediul secundar afectat. Pentru stabilirea încadrării în criteriile prevăzute de actul normativ, angajatorul va anexa cererii de aplicare a timpului de muncă redus (kurzarbeit) și o declarație pe propria răspundere privind numărul total de contracte de muncă, lista cu angajații cărora li s-a redus programul de muncă și justificarea contextului și a motivelor care au stat la baza reducerii programului de muncă.
- (2) Timpul de lucru redus poate fi dispus de angajator cu respectarea condițiilor mai sus menționate, oricând în cadrul unei luni calendaristice, chiar și pe fracțiuni de lună.
- (3) Reducerea programului de lucru conform prezentului act normativ/articol se aplica numai după ce au fost epuizate zilele de concediu neefectuat pe anul anterior și au fost acordate orele libere plătite la care angajatul avea dreptul în urma orelor suplimentare prestate anterior. În acest sens, angajatorul va fi îndreptățit să dispună unilateral perioada în care salariații vor lua concediul de odihnă neefectuat în anul anterior.
- (4) Concediu de odihnă și prima de vacanță stabilite prin contractul individual sau colectiv de muncă aplicabil la



nivelul stabilit pentru norma întregă precum și stagiul de cotizare al salariatului pentru perioada respectiva nu sunt afectate de reducerea programului de lucru conform prezentului act normativ. Indemnizația de concediu va fi calculată ca media zilnică a drepturilor salariale primite în ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

- (5) Indemnizația pentru timpul de muncă redus (kurzarbeit) se va acorda cel mai devreme începând din luna calendaristică în care a fost comunicată agenției de ocupare a forței de muncă notificarea cu privire la reducerea muncii.
- (6) Notificarea se depune până la data de 5 a lunii următoare celei în care angajatorul a dispus reducerea timpului de muncă.
- (7) Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă la care se efectuează notificarea emite în termen de [cinci zile] de la depunerea cererii o adeverință cu privire la primirea documentelor și a declarației pe propria răspundere.
- (8) Angajatorul va depune lunar, până la data de 5 a lunii următoare, o cerere pentru acordarea indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit) împreună cu evidența salariilor reduse și a salariilor nereduse ale salariaților pentru care depune cererea. Suma reprezentând indemnizațiile de timp de muncă redus (kurzarbeit) va fi virată de la bugetul asigurărilor pentru șomaj în contul bancar al angajatorului solicitant, în termen de 15 zile de la primirea cererii depuse de angajator. Angajatorul are obligația de a vira fiecărui salariat indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit) în termen de trei zile lucrătoare de la momentul în care a primit suma corespunzătoare.
- (9) Pentru indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit) salariatul datorează impozit pe venit și contribuții sociale, în condițiile legii. Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale se realizează de către angajator, din indemnizațiile de timp de muncă redus (kurzarbeit).
- (10) Angajatorul nu datorează contribuție asiguratorie pentru muncă pentru indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit).
- (11) În cazul în care cererea angajatorului privind acordarea indemnizației nu este aprobată în urma depunerii dosarului, angajatorul are obligația de a acorda salariatului toate drepturile salariale pentru timpul de muncă redus, precum și indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit) pe luna respectivă.

## 6. Durata

- (1) Reducerea timpului de muncă în baza prezentului act normativ/articol se aplica pentru o perioadă maximă de douăsprezece luni. Perioada începe din prima lună calendaristică pentru care se acordă indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit) pentru un angajator.
- (2) Pe perioada reducerii muncii angajatorul are dreptul (cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților angajaților după caz) să suspende măsura reducerii timpului de muncă (kurzarbeit) pe o perioadă de maxim o lună, cu notificarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. În acest caz angajatorul va reveni la timpul de muncă normal și plata salariului corespunzător. În cazul în care devine necesară reluarea măsurii de reducere a timpului de muncă (kurzarbeit), angajatorul va notifica agenția teritorială de ocupare a forței de muncă. În acest caz perioada de acordare a indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit) se prelungește cu perioada în care aceasta a fost suspendată.



- (3) În cazul în care de la ultima lună calendaristică pentru care s-a acordat indemnizația de timp de muncă redus (kurzarbeit) s-au scurs trei luni și sunt îndeplinite din nou condițiile pentru acordarea indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit), va putea începe o nouă perioadă de acordare.
- (4) De prezentul act normativ/articol beneficiază și ucenicii, în condițiile în care reducerea programului de lucru nu afectează activitatea de formare a acestora.

#### **7. Quantumul indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit)**

- (1) Pe durata reducerii timpului de muncă sus menționată, salariații afectați beneficiază de plata corespunzătoare a salariului de bază pentru timpul efectiv prestat, precum și de plata oricăror alte sporuri, prestații suplimentare și adaosuri stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca și/sau regulamentul intern, plătite la nivelul de timp de muncă efectiv prestat.
- (2) Salariatul al cărui timp de lucru se reduce, va beneficia, în afara salariului de bază și a sporurilor, prestațiilor suplimentare și adaosurilor acordate de angajator în condițiile alin. (1), de o indemnizație plătită echivalentă cu 75% din diferența de salariu.
- (3) Diferența de salariu se calculează ca diferență între:
  - 1. salariul brut neredus și
  - 2. salariul brut redus.Salariul neredus este salariul brut, pe care salariatul l-ar fi obținut fără reducerea muncii pe perioada cu timp de muncă redus (kurzarbeit), diminuat cu elementele salariale care nu se acordă cu caracter permanent. Salariul redus este salariul brut, pe care salariatul îl obține efectiv pe perioada cu timp de muncă redus (kurzarbeit), la care se adaugă toate componentele salariale aferente, diminuat cu elementele salariale excepționale sau cu caracter unic.
- (4) În cazul în care salariatul nu obține salariu din alte motive decât cele economice, salariul redus se va majora cu acea sumă cu care s-a redus salariul din aceste motive.

#### **8. Derogări în situații excepționale**

- (1) În cazul în care există o situație extraordinară pe întreaga piață a muncii Ministerul Muncii și Protecției Sociale va putea să prelungească durata de acordare a indemnizației de timp de muncă redus (kurzarbeit) până la o durată de 24 de luni,
- (2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale va putea să stabilească domeniile de activitate care pot beneficia de timp de muncă redus (kurzarbeit) cu caracter sezonier.

