Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iaşi
Fascicula: **Drept, Ştiințe Economice, Ştiințe Politice**
ISSN: 2248-1079 | ISSN-L: 2601-7008
Covered in EconPapers, RePEc, CEEOL, ErihPlus, INDEX COPERNICUS, CrossRef, CrossCheck, Google Scholar, WorldCat, KVK, SOCIONET

2020, Issue 26, pages: 180-186 | doi: https://doi.org/10.18662/upalaw/56

Support Measures for Employees and Employers. Application of the Kurzarbeit Model in Romania

Gabriela SANDU[1]

[1] Lecturer Ph.D., "Petre Andrei" University of Iasi, Romania, E-mail: sandugabriela@yahoo.com

Abstract: *In this article we discuss the possibilities of employers affected by the SARS-COV-2 pandemic to cope with the restrictions imposed, not to reduce staff. There is the problem of the state bearing part of the wage costs, in order to avoid rising unemployment and consolidating the labor market. This article is useful for all employers in the private sector.*

Keywords: *SARS-COV-2 pandemic, enterprise, technical unemployment, indemnity.*

How to cite: Sandu, G. (2020). Support Measures for Employees and Employers. Application of the Kurzarbeit Model in Romania. *Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iași, Fascicula: Drept, Ştiințe Economice, Ştiințe Politice, 26*, 180-186. https://doi.org/10.18662/upalaw/56

În contextul crizei fară precedent provocată de pandemia SARS-COV-2, firmele private se confruntă cu incertitudini majore referitoare la conduita fiscală de urmat. Nici bugetul de stat nu îşi poate previziona veniturile şi cheltuielile în mod corect şi eficient.

Măsurile adoptate referitor la ajutorarea firmelor private şi inconsecvenţa unui sistem fiscal pe termen lung pun entităţile private în imposibilitatea adoptării unei conduite economice de urmat în perioada ce va urma.

Au fost adoptate măsuri de sprijin referitoare la consolidarea pieţei muncii şi totodată de evitare a creşterii şomajului doar la anumite sectoare de activitate, neţinându-se cont de faptul că efectul închiderii sau limitării anumitor sectoare de activitate ale economiei se propagă „în lanţ" şi asupra tuturor celorlalte sectoare ale economiei.

Dacă închidem sectorul de stomatologie, nu mai merg nici activităţile de tehnică dentară şi nici distribuitorii de produse medicale necesare activităţii stomatologice şi nici materialele folosite de tehnicienii dentari. Nu mai au activitate nici firmele de curăţenie ori cele de dezinfecţie, de revizie aparate medicale, de colectare a deşeurilor medicale etc.

Dacă închidem saloanele de înfrumuseţare, nu mai merg nici firmele distribuitoare şi cele producătoare de produse de înfrumuseţare, internet, programări ş.a.

Închiderea restaurantelor a dus la diminuarea sau chiar anularea chiriilor sau închiderea contractelor de închiriere, afectând atât proprietarii de imoblie, cât şi distribuitorii şi producătorii de materii prime alimentare, producătorii privaţi din pieţe, firmele de transport ş.a.. Având în vedere distanţarea impusă în interiorul restaurantelor, nu cred că era imperios necesară închiderea restaurantelor şi cafenelelor, în condiţiile în care centrele comerciale, unde era mult mai aglomerat şi nu se putea respecta clar o distanţare, nu au fost închise. Orice persoană care se confruntă pe termen lung cu incertitudini şi constrângeri majore, va înregistra mai devreme sau mai târziu un regres economic major.

Din noiembrie 2020 s-a propus entităţilor cu peste 50 de angajaţi să-şi organizeze activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, iar acolo nu este posibil acest lucru să stabilească programul de lucru astfel încât cel puţin jumatate din personal să vină şi să plece de la locul de muncă la cel puţin două ore diferenţă.

Activitatea în regim de telemuncă, aşa cum este legiferată de Legea nr. 81/2018, este activitatea prestată de salariaţi în alt loc decât locul de muncă autorizat al angajatorului, folosind tehnologia informaţiei şi

comunicaţiilor, adică acasă sau oriunde doreşte să-şi desfăşoare activitatea de salariat.

Pentru angajaţii în regim de telemuncă se acordă o singură dată pentru fiecare salariat suma de 2.500 lei, în scopul achiziţionării de bunuri şi servicii tehnologice necesare desfăşurării activităţii salariaţilor în telemuncă. (Ordonanţa de urgenţă nr. 132 / 2020)

Condiţia obligatorie pentru a beneficia de această sumă pentru fiecare tele-salariat este ca acel salariat să fi lucrat în acest regim cel puţin 15 zile lucrătoare, dar doar în starea de urgenţă, care a trecut din 14.05.2020, neţinându-se cont că această ordonanţă este din 07 august 2020. Ne întrebăm oare ce au făcut sau ce trebuie să facă angajatorii acum că a trecut de starea de urgenţă. Achiziţionează echipamente acum când poate nu mai au salariaţi în telemuncă?

Oare ce vor face cei care, potrivit Hotărârii nr. 52 din 05.11.2020, trebuie să-şi trimită salariaţii acum în telemuncă, în condiţiile în care nu au avut astfel de contracte în starea de urgenţă? Oare ce se întâmplă cu salariaţii care au plecat deja şi care şi-au folosit banii şi echipamentele proprii să lucreze în telemuncă?

O.U.G. 132/2020 prevede acordarea de ajutoare celor care au salariaţi ce au lucrat în regim de telemuncă în timpul stării de urgenţă, respectiv între 16 martie 2020 şi 14 mai 2020, ajutor ce este destinat achiziţionării de echipamente şi servicii necesare salariaţilor în regim telemuncă. Acele achiziţii din perioada stării de urgenţă nu intră în această sumă. Documentele justificative aferente achiziţiilor de dispozitive şi servicii trebuie să aibă o dată ulterioară Ordinului 1.376/2020, adică după data de 10 septembrie 2020. Oare ce ajutor mai este în condiţiile în care se acordă post-factum?

Ce se întâmplă cu echipamentele achiziţionate deja? Pot fi acestea folosite pentru a justifica modul în care au fost folosiţi banii de la stat, aşa cum cer normativele? Să presupunem că am fost inspiraţi şi am schimbat tipul contractului în telemuncă în starea de urgenţa, dar poate că acum nu mai este nevoie să aibă acest tip de contract. Ce facem? Solicităm sprijin că aşa ne mai reînnoim echipamentele!!!

Abia în decembrie 2020 s-a extins această facilitate şi în starea de alertă, care era valabilă mai puţin de o lună, pentru care citesc legislaţia la zi.

Implicaţia B.N.R. în ajutorarea economiei

Un lucru bun a făcut B.N.R. menţinând rata dobânzii de politică monetară la nivelul de 1,50% pe an. Până şi cursul valutar s-a menţinut cât

de cât. Acest lucru nu s-a întâmplat în criza din 2008-2009, ducând astfel la îmbogăţirea instituţiilor bancare şi nebancare, în detrimentul întregii economii naţionale. Ne întrebăm, oare cât va mai putea B.N.R. să facă acest lucru?

Somajul tehnic în economia afectată de pandemia de SARS-CoV-2

Măsurile de protecţie socială „se aplică în continuare, fără întrerupere, de la data încetării stării de urgenţă instituite prin decret, pentru toate domeniile de activitate în care se menţin restricţii, până la ridicarea acestora, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020" (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020).

Starea de alertă se declară la nivel local pentru cel mult 30 de zile calendaristice. „Starea de alertă încetează, înainte de împlinirea termenului pentru care a fost declarată ori prelungită, atunci când analiza factorilor de risc indică faptul că nu mai este necesară menţinerea. Starea de alertă se instituie pe întreg teritoriul ţării sau doar pe teritoriul unor unităţi administrativ-teritoriale, după caz" (Legii nr. 55/2020).

Acordarea indemnizaţiilor se prelungeşte şi pentru perioada de după 31 mai 2020, pentru entităţile cu CAEN cu restricţii.

„Salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul brut de salarii şi nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii" (LEGEA nr. 53 din 5 februarie 2003). Acest lucru trebuie făcut cu suspendarea în REVISAL a contractelor de muncă respective pe motiv de şomaj tehnic.

În funcţie de natura activităţii, angajatorul poate suspenda o parte din contractele individuale de muncă, dacă nu are nevoie de toţi salariaţii. Poate suspenda contractele de muncă şi prin rotaţie, în aşa fel încât să fie o echitaţie în rândul salariaţilor şi să evite fenomenul excluziunii sociale.

Aplicarea modelului Kurzarbeit în România

În condiţiile în care starea de alertă se prelungeşte cel puţin până la 12 ianuarie 2021, guvernul aprobă prin Ordonanţa de Urgenţă 132/2020, cu modificările şi completările ulterioare, aplicarea în România a modelului nemţesc *Kurzarbeit*, care presupune compensarea de către stat , sub forma unor subvenţii a timpului redus de muncă.

Acest model se aplică în mai multe state ale Uniunii Europene (Dobre, 2018). După modelul urmat în criza economică din 2009, statul german acoperă actualmente cca. 80% din partea de salariu brut al angajaţilor partea de program de lucru, redusă. În Austria, sub denumirea de *Corona-Kurzarbeit,* acest model presupune acoperirea de către stat a 90% din salariul angajaţilor.

În România statul decontează angajatorului 75% din diferenţa dintre salariul de bază brut iniţial şi salariul de bază aferent zilelor lucrate. Programul de lucru poate fi redus cu cel mult 50%.

Pentru reducerea timpului de muncă, angajatorul trenuie să stabilească programul de muncă pentru toată luna, cu cel puţin 5 zile înainte.

Dacă angajatorul nu recuperează indemnizaţia de la bugetul de şomaj, acesta o suportă. Potrivit aceleaşi ordonanţe, salariaţii nu pot efectua ore suplimentare la acest angajator.

Angajatorul poate solicita decontarea indemnizaţiei de reducere a programului de muncă dacă sunt îndeplinite „cumulativ următoarele condiţii:

1. măsura afectează cel puţin 10% din numărul de salariaţi ai unităţii;

2. reducerea activităţii 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 puţin 10% faţă de luna similară din anul anterior" (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020).

Această indemnizaţie reprezintă venit salarial şi este impozitat şi supus tuturor contribuţiilor sociale aferente conform Codului fiscal.

De curând, în România, s-a eliminat obligaţia transmiterii în REVISAL a modificărilor la contractele salariaţilor, cu reducerea timpului de muncă, în contextul în care vorbim de una dintre condiţiile care au dat cele mai mari „bătăi de cap" cu decontările de la stat.

Doar că până acum s-au făcut deja modificări în Revisal de către cei interesaţi să aplice modelul. În legislaţie nu se specifică nimic referitor la modificările deja operate, în sensul că ar fi necesară revenirea la situaţia anterioară, dar mulţi o vor face, probabil, fără să aştepte momentul când oricum se întorceau la situaţia anterioară pentru că nu mai aplicau mecanismul.

Programul *Kurzarbeit* este accesibil lunar, până la 31 decembrie 2020, inclusiv. Deci, ultima decontare în cadrul programului se cere în ianuarie 2021 pentru decembrie 2020. Desigur, programul poate fi prelungit şi în 2021.

Decontarea se face în luna curentă pentru luna anterioară. Angajatorul nu poate cere în decembrie decontarea pentru veniturile plătite în octombrie. Şi nu poate nici să ceară decontarea pentru mai multe luni

deodată, în urmă şi/sau în avans. Indemnizaţiile se încasează, prin virament în cont bancar, în maximum zece zile de la data depunerii documentaţiei şi după plata taxelor salariale aferente veniturilor plătite pentru luna anterioară.

Concluzii

În adoptarea măsurilor de sprijin referitoare la consolidarea pieţei muncii şi totodată de evitare a creşterii şomajului doar la anumite sectoare de activitate, nu s-a ţinut cont de faptul că efectul închiderii sau limitării anumitor sectoare de activitate ale economiei se propagă „în lanţ" şi asupra tuturor celorlalte sectoare ale economiei.

Pentru desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă, angajatorii beneficiază de 2.500 lei pentru fiecare telesalariat în scopul achiziţionării de echipamente şi servicii tehnologice necesare desfăşurării activităţii în acest tip regim de muncă. S-a extins condiţiei de a lucra minimum 15 zile şi asupra stării de alertă, dar doar pentru cîteva zile de aplicativitate în decembrie 2020.

Pentru perioada suspendării contractelor individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, atât în starea de urgenţă decretată, cât şi în starea de alertă, ca urmare a restricţiilor impuse, indemnizaţiile angajaţilor pot fi suportate 75% din salariul de bază, dar cel mult de 75% din câştigul salarial mediu brut prevăzut.

Modelul *Kurzarbeit* oferă angajatorilor posibilitatea reducerii timpul de lucru al angajaţilor, astfel încât să nu recurgă la concedieri. Astfel, angajatorul diminuează programul de muncă al angajatului, îl plăteşte propoţional cu timpul de lucru, iar 75 % din diferenţa faţă de salariul de bază este suportată din bugetul de şomaj. Prin urmare, pentru a asigura continuitatea afacerii, angajatorii trebuie să cuantifice în mod eficient resursele umane, dar şi financiare, în scopul menţinerii şi de ce nu a creşterii productivităţii muncii.

References

Sandu, Gabriela (2012). *Dimensiuni ale performanţei în contabilitate. Concepte. Analiza economico-financiară. Studii de caz.* Iaşi, România: Editura Sedcom Libris.

Dobre, A. S. (2018). *Evoluţii în construcţia bugetară naţională din perspectivă europeană.* Iaşi, România: Editura Lumen.

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaţilor şi angajatorilor în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum şi pentru stimularea creşterii ocupării forţei de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr.720 din 10 august 2020.

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231/21.03.2020, cu modificările şi completările ulterioare.

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecţiei sociale în contextul situaţiei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 şi pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecţie socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 260/30.03.2020, cu modificările şi completările ulterioare.

LEGEA nr. 53 din 5 februarie 2003, privin Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 75 din 5 februarie 2003, cu modificările şi completările ulterioare

LEGEA nr. 55 din 15 mai 2020 privind unele măsuri pentru prevenirea şi combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020.

*** www.ceccarbusinessview.ro. (2020).