

## Reducerea timpului de lucru – modificări prin Legea nr. 58/2021

Măsura reducerii timpului de lucru, reglementată prin Ordonanța de urgență nr. 132/2020, a suferit modificări substanțiale prin Legea nr. 58/2021, în vigoare începând cu data de 8 aprilie 2021, normele metodologice de aplicare urmând să fie modificate în mod corespunzător în termen de 30 de zile de la publicarea legii în Monitorul Oficial.

Dintre modificările aduse prin Legea nr. 58/2021 menționăm:

➤ **Se majorează perioada cu care se poate reduce timpul de lucru:**

Aceasta este de **cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă** (anterior, durata timpul de munca se putea reduce cu cel mult 50%).

Măsura de reducere a timpului de lucru se stabilește prin decizie a angajatorului, pentru o perioadă de **cel puțin 5 zile lucratoare, cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare a măsurii efective** (anterior, perioada era de cel puțin 5 zile lucratoare **lunar**).

➤ **Comunicarea deciziei privind reducerea timpului de lucru**, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente către salariați se face:

- cu cel puțin **5 zile înainte** de aplicarea efectivă a măsurii.

- Nou! **prin excepție**, cu cel puțin **24 de ore anterior** aplicării efective a măsurii, în cazul în care *intervine o modificare a programului de lucru determinate de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului sau în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se afla în imposibilitatea de a presta activitatea conform programului sau de lucru.*

➤ **Acordul organizației sindicale/reprezentanților salariaților sau informarea salariaților:**

Măsura reducerii timpului de lucru se ia **cu acordul** organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau al reprezentanților salariaților, respectiv **dupa informarea salariaților**, atunci când nu există organizație sindicală îndreptățită să negocieze CCM sau reprezentanți ai salariaților.

**Atenție!** Acordul, respectiv dovada informării reprezintă condiție pentru decontarea indemnizațiilor din bugetul asigurărilor pentru somaj.

➤ **Modificarea modului de determinare a indemnizației acordate**

Pe durata reducerii timpului de lucru, salariații afectați de măsura beneficiază de o indemnizație de **75% din salariul de baza brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru**, decontată din bugetul asigurărilor pentru somaj.

În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația de 75% poate fi suplimentată cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de baza corespunzător locului de muncă ocupat, fără ca această diferență să poată fi decontată de stat.

➤ **Modificarea condiției privind cifra de afaceri**

Angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de muncă și poate solicita decontarea indemnizației dacă sunt întrunite **cumulativ condițiile**:

a. Măsura afectează cel puțin **10% din numărul de salariați ai unității**;

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 sau față de media lunară a cifrei de afaceri din anul anterior declarării stării de urgență/alertă/asediu, **respectiv 2019**. În cazul ONG-urilor și al angajatorilor - PFA, I.I., I.F. diminuarea se raportează la veniturile realizate.

Nota: în prevederea anterioară comparația se făcea cu cifra de afaceri din luna similară din anul anterior.