

**REGLEMENTĂRI PRIVIND
SCHEMELE DE REDUCERE A
TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN UNELE
STATE MEMBRE ALE UNIUNII
EUROPENE**

material documentar

aprilie 2026

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=dsdl-home1>

Documentare și sinteză: Maria Filip, consilier parlamentar

Direcția studii și documentare legislativă

Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București

Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070

E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

ABSTRACT	3
SITUAȚIA ÎN ROMÂNIA.....	4
ASPECTE COMPARATIVE	5
AUSTRIA.....	5
FRANȚA.....	10
GERMANIA	17
POLONIA	21
PORTUGALIA.....	25
SLOVACIA.....	30
SPANIA.....	34
SUEDIA.....	39
ANEXĂ. TABEL REZUMATIV	46
WEBOGRAFIE	51
BIBLIOGRAFIE	54

ABSTRACT

În cadrul prezentului material documentar au fost analizate schemele de tip *Kurzarbeit*, adică de reducere a timpului de muncă (din cauze economice sau alte cauze externe întreprinderilor - concomitent cu compensarea de către stat a unei părți din veniturile pierdute) din Austria, Franța, Germania, Polonia, Portugalia, Slovacia, Spania, Suedia.

Pentru fiecare stat în parte au fost evidențiate temeiul juridic, condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați, procedura de accesare și instituțiile competente, durata măsurilor și limitele aplicabile, modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor, sursele de finanțare și eventualele condiționalități (ex. interdicții temporare de concediere).

La finalul materialului, se găsește un tabel cu informațiile principale referitoare la schemele de reducere a timpului de lucru în 8 state membre ale UE.

SITUAȚIA ÎN ROMÂNIA

Schema de reducere a timpului de muncă este reglementată, în România, în [Codul muncii](#).

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, în vederea depășirii dificultăților cauzate de motive economice, tehnologice, structurale sau similare, un angajator poate suspenda contractul individual de muncă sub forma întreruperii sau reducerii temporare a activității (suspendare cunoscută în practică și sub denumirea de șomaj tehnic), fără încetarea raportului de muncă.¹ Pentru angajator, șomajul tehnic poate reprezenta o modalitate de protejare temporară a afacerii, iar pentru salariați, „*păstrarea locului de muncă pentru o perioadă determinată de timp și, implicit, a calității de salariat și de asigurat în sistemele publice de asigurări*” (Moțiu, 2020).

În cazul în care reducerea temporară a activității din motive economice, tehnologice, structurale sau similare depășește 30 de zile lucrătoare, angajatorul poate, după consultarea prealabilă a sindicatului sau a reprezentanților salariaților, să reducă programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, ajustând corespunzător salariul, până la remedierea situației care a dus la reducerea timpului de muncă (art. 52 alin. (3) din Codul muncii).

Pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității, salariații afectați care nu mai desfășoară activitate beneficiază de o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază aferent postului ocupat, plătită **din fondul de salarii** (art. 53 alin. (1) din Codul muncii).

Reducerea salariului și reducerea programului de lucru nu pot fi aplicate simultan. Angajatorul trebuie să aleagă una dintre cele două măsuri: fie reducerea programului de lucru cu ajustarea proporțională a salariului, fie diminuarea salariului cu maximum 25%.²

Pe perioada reducerii sau întreruperii temporare a activității, salariații rămân la dispoziția angajatorului în timpul programului de lucru sau la locul de muncă. Angajatorul poate oricând să hotărască reînceperea activității (art. 53 alin. (2) din Codul muncii).

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, angajatorul poate decide suspendarea contractelor individuale de muncă ale salariaților pe durata suspendării temporare a activității sau a reducerii activității **ca urmare a decretării stării de asediu sau a stării de urgență** instituite de Președintele României în baza art. 93 alin. (1) din [Constituția României](#). Salariații afectați de reducerea sau întreruperea activității și de suspendarea contractului individual de muncă **beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz** (art. 53¹ alin. (1) din Codul muncii). Potrivit art. 53¹ alin. (17) din

¹ Moțiu, D., „Aspecte privind consecințele șomajului tehnic pe piața muncii”, Analele Universității de Vest din Timișoara, colecția „Seria Drept, nr 1. 2020”, Universul Juridic, București, 2020, p. 101-118

² Preduț, M. C., Codul muncii comentat, Universul Juridic, București, 2024, p. 254

Codul muncii), *plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor, iar plata indemnizației se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a acestor sume.*

Alin. 19 al art. 53¹ din Codul muncii prevede că angajatorilor le este interzis să desființeze locurile de muncă ocupate de salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în baza art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pentru o durată cel puțin egală cu perioada suspendării în care aceștia au beneficiat de indemnizațiile acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

În Austria, în timpul perioadei de *Kurzarbeit* (timp redus sau reducerea timpului de muncă), angajații primesc o indemnizație pentru programul de lucru redus (*Kurzarbeitsunterstützung*) de la angajator pentru orele nelucrate, pentru a compensa parțial nivelul salarial normal. Angajatorul primește o subvenție pentru programul de lucru redus (*Kurzarbeitsbeihilfe*) de la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (AMS).³ De asemenea, potrivit [AMS](#), timpul de lucru nelucrat ar trebui utilizat pentru cursuri de calificare relevante din punct de vedere al politicii pieței muncii și al întreprinderii, cu scopul de a spori șansele angajaților afectați de programul de lucru redus de a obține un loc de muncă stabil. Potrivit secțiunii 37c din AMSG, întreprinderile pot primi subvenții pentru programele de calificare.

1.1. Temeiul juridic

Mecanismul *Kurzarbeit* în Austria este reglementat în principal prin: secțiunile 37b și 37c din [Legea privind serviciul public de ocupare a forței de muncă \(AMSG\)](#), completate de dispozițiile din [Legea privind asigurările de șomaj din 1977 \(AIVG\)](#) și secț. 27 din [Legea privind promovarea pieței muncii \(AMFG\)](#) și [Directiva federală privind subvențiile pentru reducerea timpului de muncă/ subvențiile pentru calificare \(KAB\)](#) (în continuare, Directiva federală KAB).

Acest cadru legal este suplimentat de acorduri colective ale partenerilor sociali, care detaliază condițiile concrete de aplicare a reducerii timpului de muncă.

³ <https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:e82743ab-0ff0-4a72-a67a-c0f36f5662e8/2010EF10631EN.pdf>

1.2. Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Sect. 37b alin. (1) din AMSG prevede următoarele:

Subvențiile pentru reducerea timpului de muncă pot fi acordate angajatorilor care aplică reducerea timpului de muncă pentru angajați în scopul prevenirii șomajului, dacă:

1. *întreprinderea se confruntă cu **dificultăți economice temporare**, care nu sunt de natură sezonieră,*
2. *Biroul regional al Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă a fost informat în timp util și, în cadrul unei consultări între Serviciul pentru piața muncii și angajator, la care **trebuie să participe**, din partea Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă, **sindicatul și organismele angajatorilor și angajaților abilitate să încheie contracte colective de muncă**, conform punctului 3, nu s-a găsit nicio altă soluție pentru dificultățile existente în materie de ocupare a forței de muncă și*
3. *între **organismele patronale și sindicale** abilitate să încheie contracte colective de muncă din sectorul economic în cauză, indiferent de existența unui comitet de întreprindere, se încheie acorduri privind acordarea unei **compensații pe durata reducerii timpului de muncă** (indemnizație pentru reducerea timpului de muncă) și condițiile detaliate ale reducerii timpului de muncă, precum și menținerea numărului de angajați.*

Potrivit pct. 6.2 din Directiva federală KAB, sunt eligibili pentru subvenții toți angajatorii care aplică reducerea timpului de muncă în cadrul întreprinderii/întreprinderilor cu sediul în Austria. Nu au eligibilitate pentru a primi subvenții:

- a) partidele politice;
- b) statul federal, landurile, comunele și asociațiile de comune;
- c) alte persoane juridice de drept public;
- d) persoanele fizice care închiriază camere;
- e) gospodăriile particulare.

Potrivit pct. 6.3 din Directiva federală KAB, sunt eligibili toți salariații asigurați în cadrul asigurării de șomaj:

- a) care pot dovedi existența unui raport de muncă valabil și a unei luni calendaristice plătite integral înainte de începerea programului de lucru redus la angajator și
- b) dacă sunt vizați de acordul dintre partenerii sociali.
- c) Membrii organului de conducere, dacă sunt asigurați obligatoriu în cadrul ASVG.

Nu sunt eligibili să primească subvenții:

- a) stagiarilor;
- b) membrii familiei solicitanților de subvenții sau ai persoanelor numite în conducerea întreprinderii care nu sunt eligibile pentru finanțare.

c) Persoanele angajate part-time, funcționarii publici și pensionarii.

1.3. Procedura de accesare și instituțiile competente

Pașii necesari pentru aprobarea reducerii programului de lucru sunt:

1. Cu cel puțin 3 săptămâni înainte de începerea reducerii timpului de muncă, angajatorii trebuie să notifice biroul regional competent al AMS, prin intermediul contului [eAMS](#), cu privire la intenția de a trece la reducerea timpului de muncă (§ 37b alin. (1) pct. 3).
2. Ulterior, au loc consultări între AMS și reprezentanții întreprinderii, ai organismelor patronale și sindicale relevante, abilitate să încheie contracte colective, pentru a stabili dacă reducerea timpului de muncă poate fi evitată sau limitată prin alte măsuri; în cadrul consultărilor trebuie clarificate cauzele dificultăților economice temporare, soluțiile alternative la dificultățile în materie de ocupare a forței de muncă, eforturile de utilizare a orelor nelucrate pentru programe de calificare, analiza pieței muncii în ceea ce privește locurile de muncă vacante din regiune, iar în cazul în care există oferte de muncă echivalente disponibile în regiune, nu se aplică măsura de reducere a timpului de muncă (§ 37b alin. (1) pct. 2 și pct. 6.4.2. din Decretul KAB).
3. Urmează semnarea acordului între reprezentanții angajatorilor și ai angajaților (denumit acord cu partenerii sociali - *Sozialpartnervereinbarung*), care stabilește concret cum se aplică reducerea timpului de muncă și obținerea semnăturii de la Camera Federală de Comerț a Austriei - WKÖ (§ 37b alin. (1) pct. 3 și pct. 6.4.3 din Decretul KAB).
4. Depunerea cererii prin contul eAMS înainte de începerea reducerii timpului de muncă, încărcarea cererii împreună cu acordul dintre partenerii sociali, declarațiile de consimțământ ale Camerei de Comerț (WKO) și ale sindicatului (soluție prin portalul web începând cu jumătatea lunii decembrie 2023) și procesul-verbal al consultării.
5. AMS verifică respectarea condițiilor legale și aprobă cererea de acordare a subvenției, dacă este cazul.⁴

Documentele care trebuie trimise la AMS se găsesc pe [site-ul instituției](#).

Potrivit pct. 6.4.3.1 din Decretul KAB, acordul dintre partenerii sociali trebuie să stabilească: 1. dacă reducerea timpului de muncă se aplică întregii companii sau doar unei părți și care sunt acei angajați afectați; 2. perioada de aplicare; 3. păstrarea angajaților în întreprindere până la finalul perioadei de reducere a timpului de muncă și pentru perioada ulterioară convenită în cadrul consultărilor; 4. acordarea de către întreprindere angajaților a

⁴ Potrivit informațiilor de pe site-ul Camerei Federale de Comerț a Austriei ([Wirtschaftskammer Österreich – WKÖ](#)), coroborate cu prevederile [Legea privind serviciul public de ocupare a forței de muncă \(AMSG\)](#) și ale [Directiva federală privind subvențiile pentru reducerea timpului de muncă/ subvențiile pentru calificare \(KAB\)](#)

indemnizației pentru reducerea timpului de muncă și a indemnizației pentru calificare; 5. procentul de reducere a programului de lucru între 10% și 90%.

După aprobarea cererii și acordarea subvenției, compania aplică reducerea timpului de muncă, face raportări și decontări lunare către AMS și respectă obligația de a păstra personalul pe perioada în care primește subvenția.

1.4. Durata măsurilor și limitele aplicabile

În Austria, angajații primesc o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă (*Kurzarbeitsunterstützung*) de la angajator (pentru orele nelucrate) pentru a compensa parțial nivelul salarial normal, iar angajatorul primește o subvenție pentru reducerea timpului de muncă (*Kurzarbeitsbeihilfe*) de la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă.⁵

Sect. 37b. alin. (4) din AMSG prevede următoarele:

[...] Durata acordării subvenției nu poate depăși inițial șase luni. Sunt permise prelungiri până la o durată totală de 24 de luni a acordării subvenției, iar în cazul unor circumstanțe speciale, chiar și peste această perioadă. Reducerea timpului de lucru nu trebuie să fie, în medie, pe perioada pentru care a fost aprobată subvenția sau prelungirea acesteia, mai mică de zece la sută și mai mare de 90 la sută din timpul de lucru normal stabilit prin lege sau prin contract colectiv de muncă sau, în cazul angajaților cu normă parțială, din timpul de lucru normal convenit. [...].

1.5. Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

AMSG prevede următoarele:

§ 37b. (2) [...] Angajaților afectați de reducerea programului de lucru trebuie să li se acorde, pentru orele de lucru pierdute, o indemnizație de reducere a programului de lucru care să corespundă cel puțin proporției din indemnizația de șomaj care reflectă reducerea programului normal de lucru, având în vedere ajutorul prevăzut pentru reducerea programului de lucru. În cazul catastrofelor naturale sau al unor evenimente similare care afectează doar anumite întreprinderi, nu este necesară încheierea unui acord. [...]

Potrivit pct. 6.7 din Decretul KAB, subvenția pentru reducerea programului de lucru se acordă pentru orele neefectuate. În cazul în care în timpul orelor neefectuate au loc activități de calificare în conformitate cu planul de formare, pentru aceste ore neefectuate se acordă subvenția pentru calificare.

Potrivit pct. 6.7.2 din Decretul KAB, baza pentru determinarea subvenției este media bazei de contribuție la asigurările sociale (AB) din cel puțin ultima lună calendaristică plătită integral sau, cel mult, din ultimele trei luni calendaristice plătite integral ale

⁵ <https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:e82743ab-0ff0-4a72-a67a-c0f36f5662e8/2010EF10631EN.pdf>

angajatului/angajatei afectat(e) înainte de introducerea muncii cu program redus (baza de calcul).

Alte prevederi referitoare la calculul indemnizației și al subvenției se regăsesc în Decretul KAB la pct. 6.7 (p. 15-20) și pct. 6.11.

1.6. Sursele de finanțare

Angajații primesc o indemnizație pentru programul de lucru redus (Kurzarbeitsunterstützung) de la angajator pentru orele nelucrate, pentru a compensa parțial nivelul salarial normal. Angajatorul primește o subvenție pentru programul de lucru redus (Kurzarbeitsbeihilfe) de la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă.⁶

1.7. Condiționalități

Secț. 37b alin. (1) din AMSG prevede că subvențiile pentru reducerea programului de lucru pot fi acordate angajatorilor care aplică reducerea timpului de muncă pentru angajați în scopul prevenirii șomajului.

Secț. 37b alin. (2) din AMSG prevede următoarele:

Acordul [privind acordarea unei compensații pe durata reducerii programului de lucru încheiat între organismele patronale și sindicale abilitate să încheie contracte colective de muncă din sectorul economic în cauză] trebuie să garanteze, cel puțin în ceea ce privește numărul de angajați vizați de reducerea programului de lucru, menținerea acestui număr pe durata programului și, eventual, într-o perioadă suplimentară convenită după încheierea acestuia, cu excepția cazurilor în care biroul regional al Serviciului Pieței Muncii acordă o derogare în cazuri speciale. [...]

La pct. 7.2.2 din Directiva KAB se menționează următoarele:

- *Personalul trebuie menținut, în principiu, pe durata perioadei cu program de lucru redus și, eventual, pe o perioadă suplimentară convenită după încheierea acesteia (perioada de menținere).*
- *În cazul în care acest lucru nu este posibil, întreprinderea poate depune o cerere de derogare la biroul regional al AMS competent pentru sediul respectiv. Întreprinderea trebuie să justifice în detaliu de ce menținerea numărului de angajați pune în mare măsură în pericol continuitatea întreprinderii sau a unității.*
- *Biroul regional al AMS decide cu privire la cererile de reducere a numărului de angajați, precum și de scurtare sau eliminare a perioadei de menținere (autorizație de excepție).*

⁶ Ghidul Austria: Short-time working subsidy, <https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:e82743ab-0ff0-4a72-a67a-c0f36f5662e8/2010EF10631EN.pdf>

FRANȚA

În Franța, schema de reducere a timpului de muncă echivalentă cu *Kurzarbeit*-ul din Germania se numește *activitate parțială (activité partielle)* în Codul muncii, dar se mai folosesc și denumirile de *șomaj parțial sau șomaj tehnic (chômage partiel sau chômage technique)* și este structurată, în principal, în trei forme, dintre care doar una se mai aplică în prezent. Acestea sunt:

- **Activité partielle (de droit commun)** (forma clasică, analizată în continuare în acest material): reprezintă varianta aplicată atunci când apar dificultăți economice temporare, probleme de aprovizionare, calamități sau alte situații excepționale. În acest caz, salariatul primește o indemnizație de circa 60% din salariul brut (aproximativ 72% din salariul net), iar angajatorul beneficiază de o compensare parțială din partea statului. Contractul de muncă al angajatului este suspendat, iar acesta își întrerupe activitatea.⁷
- **Activité partielle de longue durée (APLD)**: a fost creată pentru a sprijini firmele care se confruntă cu o reducere de durată a activității, fără ca aceasta să le amenințe existența. Implementarea sa presupune încheierea unui acord colectiv și oferă condiții mai favorabile, salariatul primind aproximativ 70% din salariul brut (circa 84% din net). Schema APLD nu mai poate fi implementată într-o companie începând cu 1 ianuarie 2023. Dacă această schemă a fost implementată înainte de 1 ianuarie 2023, întreprinderile pot continua să o aplice până cel târziu la 31 decembrie 2026.⁸
- **APLD Rebond (APLD-R)**: un mecanism introdus prin [Legea nr. 2025-127 din 14 februarie 2025 privind bugetul pe anul 2025](#), care avea ca scop menținerea locurilor de muncă, în special în sectoarele industriale sau în domeniile afectate de schimbări semnificative. Aplicarea sa presupunea că angajatorul își asumă obligații clare legate atât de păstrarea angajaților, cât și de dezvoltarea profesională a acestora. APLD-R s-a aplicat până la 1 martie 2026.⁹

În continuare, prezentăm prevederile legale în vigoare referitoare la activitatea parțială/șomajul tehnic în Franța.

2.1.Temeiul juridic:

Codul muncii: [Art. L5122-1 – L5122-6](#), [Art. R5122-1 – R5122-26](#)

[Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii](#)

[Decretul nr. 2026-35 din 29 ianuarie 2026 de modificare a tarifului orar minim al indemnizației de activitate parțială și al indemnizației specifice de activitate parțială în cazul unei reduceri durabile a activității](#)

⁷ <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F13898>

⁸ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35381>

⁹ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38004>

2.2. Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Codul francez al muncii prevede următoarele:

Art. L5122-1. I. Angajații sunt plasați în regim de activitate parțială, după autorizarea expresă sau implicită de către autoritatea administrativă, în cazul în care suferă o pierdere salarială atribuibilă:

- închiderii temporare totale sau parțiale a unității sau*
- reducerii duratei timpului de lucru sub durata legală.*

În cazul unei reduceri colective a programului de lucru, angajații pot fi plasați în regim de activitate parțială individuală și alternativă.

II. Salariații primesc o indemnizație orară, plătită de angajator, care corespunde unei părți din remunerația lor anterioară, al cărei procent este stabilit prin decret al Consiliului de Stat. Angajatorul primește o compensație finanțată în comun de către stat și de către organismul care administrează sistemul de asigurări de șomaj. O convenție încheiată între stat și acest organism stabilește modalitățile de finanțare a acestei compensații

Contractul de muncă al salariaților plasați în activitate parțială se suspendă în perioadele în care aceștia nu lucrează.

Art. R5122-1. Angajatorul poate plasa angajații săi în regim de activitate parțială atunci când întreprinderea este nevoită să-și reducă sau să-și suspende temporar activitatea din unul dintre următoarele motive:

- 1. Situația economică;*
- 2. Dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie;*
- 3. Un dezastru sau fenomene meteorologice de natură excepțională;*
- 4. Transformarea, restructurarea sau modernizarea întreprinderii;*
- 5. Orice altă circumstanță de natură excepțională.*

Art. R5122-8. Nu pot beneficia de compensații și de indemnizația pentru activitate parțială angajatorii și angajații acestora atunci când reducerea sau suspendarea activității este cauzată de un conflict colectiv de muncă care afectează unitatea în care sunt angajați acești salariați. Cu toate acestea, în cazul închiderii întreprinderii sau a unui serviciu decise de angajator ca urmare a unei greve, plata compensațiilor și a indemnizațiilor poate fi autorizată prin decizia ministrului responsabil cu ocuparea forței de muncă, dacă închiderea se prelungește mai mult de trei zile.

2.3. Procedura de accesare și instituțiile competente

Procedura de intrare în activitate parțială este descrisă în Codul muncii și presupune următoarele etape:

*Art. R5122-2. **Angajatorul adresează prefectului departamentului în care se află unitatea în cauză o cerere prealabilă de autorizare a activității parțiale.** Cererea precizează:*

- 1. Motivele care justifică recurgerea la activitatea parțială;*
- 2. Perioada previzibilă de activitate parțială;*
- 3. Numărul de salariați vizați.*

Aceasta este însoțită, în cazul în care întreprinderea are cel puțin 50 de salariați, de avizul emis în prealabil de comitetul social și economic [al companiei¹⁰] în aplicarea articolului L. 2312-8. Prin derogare, în cazurile prevăzute la punctele 3° sau 5° din articolul R. 5122-1, acest aviz poate fi obținut ulterior cererii menționate la primul paragraf și transmis în termen de cel mult 2 luni de la data acestei cereri.

În întreprinderile cu cel puțin 50 de angajați, comitetul social și economic este informat, la expirarea fiecărei autorizații, cu privire la condițiile în care a fost pusă în aplicare activitatea parțială.

*Atunci când cererea de autorizare prealabilă a activității parțiale și, după caz, cererea de reînnoire a autorizației se referă, pentru același motiv și aceeași perioadă, la cel puțin 50 de unități situate în mai multe departamente, **angajatorul poate adresa o cerere unică pentru toate unitățile sale către prefectul departamentului în care este situată oricare dintre unitățile în cauză.***

*În acest caz, **controlul legalității condițiilor de plasare a angajaților în activitate parțială este încredințat reprezentantului statului (din departamentul în care este situată fiecare dintre unitățile în cauză).***

Atunci când cererea se face în temeiul art. R5122-9 alineatul (II), aceasta menționează angajamentele pe care angajatorul se propune să și le asume.

Cererea de autorizare se transmite pe cale electronică în condițiile prevăzute la art. R5122-26. [...]

*Art. R5122-4. **Prefectul departamentului în care își are sediul unitatea în cauză evaluează documentele prezentate de angajator în sprijinul cererii sale, astfel cum sunt menționate la articolul R. 5122-2, și verifică conformitatea cu condițiile de plasare a angajaților în regim de activitate parțială.***

¹⁰ Art. L2311-2 din Codul francez al muncii prevede că În companiile cu cel puțin unsprezece angajați se înființează un comitet social și economic. Implementarea sa este obligatorie numai dacă se atinge un efectiv de cel puțin unsprezece angajați timp de douăsprezece luni consecutive. [...]

Decizia de autorizare sau de refuz, semnată de prefect, este notificată angajatorului în termen de cincisprezece zile de la data primirii cererii de autorizare.

Decizia de autorizare precizează, în special, datele bancare ale angajatorului.

Lipsa unei decizii în termen de cincisprezece zile echivalează cu acceptarea implicită a cererii.

Decizia de respingere este motivată.

Decizia prefectului este notificată angajatorului pe cale electronică. Acesta informează comitetul social și economic [al companiei].

*Art. R5122-5. În cazul unei decizii de autorizare expresă sau tacită prevăzută la articolul R. 5122-4, **angajatorul poate adresa Agenției de servicii și plăți o cerere de despăgubire pentru indemnizația de activitate parțială** prevăzută la articolul L. 5122-1.*

Această cerere cuprinde:

- 1. Informații privind identitatea angajatorului;*
- 2. Lista nominală a angajaților vizați, precum și numărul de înregistrare în registrul național de identificare a persoanelor fizice;*
- 3. Situațiile nominale care precizează, în special, numărul de ore neefectuate de fiecare angajat.*

Pentru unitățile care aplică un acord de organizare a timpului de lucru pe o perioadă mai mare de o săptămână și mai mică de un an, angajatorul anexează, în cazul în care nu dorește o rambursare la sfârșitul perioadei, o cerere de rambursare lunară.

Cererea este transmisă pe cale electronică către Agenția de Servicii și Plăți, care se ocupă de păstrarea acesteia în conformitate cu modalități care garantează integritatea informațiilor primite.

După verificare, Agenția de servicii și plăți plătește indemnizația de activitate parțială în conformitate cu modalitățile stabilite la articolele R. 5122-14 până la R. 5122-17.

Art. R5122-10. Autoritatea administrativă solicită angajatorului să ramburseze Agenției de servicii și plăți, într-un termen care nu poate fi mai scurt de treizeci de zile, sumelor plătite cu titlu de indemnizație de activitate parțială în cazul în care s-a încasat un excedent, în special atunci când condițiile de acordare a acestora nu au fost respectate, sau în cazul nerespectării de către întreprindere, fără un motiv legitim, a angajamentelor menționate la articolul R. 5122-9 alineatul (II).

Rambursarea nu poate fi solicitată dacă este incompatibilă cu situația economică și financiară a întreprinderii.

Art. R5122-14. Indemnizația pentru activitate parțială este plătită lunar de către Agenția de Servicii și Plăți, în numele statului și al organismului care gestionează sistemul de asigurări de șomaj.

Indemnizațiile menționate la alineatul (II) al articolului L. 5122-1 sunt plătite salariaților la data obișnuită de plată a salariilor de către angajator.

Art. R5122-16 din Codul muncii prevede că:

În cazul unei proceduri de [salvgardare](#), de [redresare](#) sau de [lichidare judiciară](#), sau în cazul unor dificultăți financiare ale angajatorului, prefectul sau, prin delegare, directorul regional pentru întreprinderi, concurență, consum, muncă și ocuparea forței de muncă poate dispune plata indemnizației de activitate parțială de către [Agenția de servicii și plăți](#):

- 1. Fie direct către salariați;*
- 2. Fie, după caz, către administratorul judiciar însărcinat cu plata indemnizațiilor către salariați sau către asociația menționată la articolul L3253-14, atunci când aceasta asigură plata indemnizațiilor către administratorul judiciar.*

Procedura de plată directă de către Agenția de servicii și plăți a indemnizației către salariați poate fi utilizată, de asemenea, pentru a asigura, sub controlul serviciilor de ocupare a forței de muncă, indemnizarea lucrătorilor la domiciliu angajați de obicei de mai mulți angajatori.

În cazurile menționate la primul paragraf, indemnizația de activitate parțială poate fi, prin decizia autorității administrative, lichidată de către Agenția de Servicii și Plăți înainte de sfârșitul lunii, atunci când întreprinderea se află în imposibilitatea de a asigura plata lunară a indemnizațiilor de activitate parțială către salariați.

2.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

Codul francez al muncii prevede următoarele:

Art. R5122-9. I. O autorizație pentru activitate parțială poate fi acordată pentru o perioadă maximă de 3 luni. Aceasta poate fi reînnoită în condițiile prevăzute la punctul II și în limita a 6 luni, consecutive sau nu, pe o perioadă de referință de 12 luni consecutive.

Prin derogare de la alineatul precedent, atunci când angajatorul își plasează angajații în regim de activitate parțială în aplicarea articolului R. 5122-1 alineatul (3) [în cazul unui dezastru sau unor fenomene meteorologice de natură excepțională], autorizația de activitate parțială poate fi acordată pentru o perioadă maximă de șase luni. Această autorizație poate fi reînnoită în condițiile prevăzute la punctul II.

Art. R5122-6. Indemnizația pentru activitate parțială se acordă în limita unui contingent anual de ore compensabile stabilit, ținând seama de situația economică, prin ordin al

ministrului responsabil cu ocuparea forței de muncă [1000 de ore pe an pentru fiecare angajat, indiferent de sectorul de activitate¹¹].

Această limită nu poate fi depășită decât în cazuri excepționale, determinate de situația particulară a întreprinderii, prin decizia comună a miniștrilor responsabili cu ocuparea forței de muncă și cu bugetul.

Art. R5122-7. În cadrul contingentului anual de ore indemnizabile, ordinul ministrului responsabil cu ocuparea forței de muncă stabilește numărul de ore care pot fi compensate în cazul unei activități parțiale justificate de unul dintre motivele prevăzute la articolul R. 5122-1 alineatul (4) [transformarea, restructurarea sau modernizarea întreprinderii].

Această limită [100 de ore pe an pentru fiecare angajat, dacă activitatea parțială se datorează lucrărilor de modernizare a instalațiilor și clădirilor întreprinderii¹²] nu poate fi depășită decât în cazuri excepționale rezultate din situația particulară a întreprinderii, prin decizia comună a prefectului departamentului și a directorului departamental al finanțelor publice.

2.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Art. L5122-1. alin. II din Codul francez al muncii prevede că în timpul activității parțiale, contractul de muncă al salariaților aflați în activitate parțială este suspendat pe perioadele în care aceștia nu desfășoară activitate, iar:

- **Salariații** primesc o **indemnizație orară, plătită de angajator**, corespunzătoare unei părți din remunerația lor anterioară, iar
- **Angajatorul** primește o **compensație finanțată în comun de către stat și de către organismul care gestionează sistemul de asigurări de șomaj**.

Angajatorul trebuie să plătească angajatului o indemnizație egală cu **60% din salariul brut al acestuia** pentru fiecare oră de șomaj/nelucrată (art. R5122-18 din Codul muncii), aproximativ 72% din salariul orar net.¹³

Cuantumul indemnizației per oră nu poate fi mai mic de 9,52 EUR și nici nu poate depăși un plafon de 32,45 EUR pe oră de șomaj. Aceasta este plătită de angajator la data obișnuită de plată a salariului. Angajatorul are obligația să menționeze pe fluturașul de salariu (sau într-un document anexat) numărul de ore compensate, taxele aplicate și sumele plătite. De asemenea, printr-o convenție sau un contract colectiv de muncă, ori printr-o decizie unilaterală a angajatorului, pot fi stabilite compensații suplimentare.¹⁴

¹¹ [Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii](#)

¹² [Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii](#)

¹³ Serviciul public, <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23503>

¹⁴ Ibidem

În cazul în care angajatorul a obținut autorizația administrativă de la prefectul departamentului, acesta poate depune o cerere de decontare pentru a recupera lunar sumele reprezentând remunerațiile plătite salariaților vizați. Angajatorul poate beneficia de compensația pentru activitate parțială în limita a 1.000 de ore anual pentru fiecare angajat. Valoarea compensației este stabilită la 36% din remunerația brută orară, fără a putea fi mai mică de 8,57 € (conform art. D5122-13 din Codul muncii) și fără a depăși 19,47 € pentru fiecare oră de șomaj. Plata este realizată de Agenția de Servicii și Plăți (ASP), care acționează în numele statului.¹⁵

Potrivit prevederilor [Ordinului din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii](#), angajatorul poate primi pentru angajații săi o indemnizație pentru activitate parțială în limita a:

- 1000 de ore pe an pentru fiecare angajat, indiferent de sectorul de activitate
- 100 de ore pe an pentru fiecare angajat, dacă activitatea parțială se datorează lucrărilor de modernizare a instalațiilor și clădirilor întreprinderii.

2.6. Sursele de finanțare

Codul francez al muncii prevede următoarele:

*Art. L5122-1. II. – **Salariații primesc o indemnizație orară, plătită de angajator, corespunzătoare unei părți din remunerația lor anterioară, al cărei procent este stabilit prin decret al Consiliului de Stat. Angajatorul primește o compensație finanțată în comun de către stat și de către organismul care gestionează sistemul de asigurări de șomaj. O convenție încheiată între stat și acest organism stabilește modalitățile de finanțare a acestei alocații.***

Contractul de muncă al salariaților aflați în activitate parțială este suspendat pe perioadele în care aceștia nu desfășoară activitate.

*Art. R5122-14. **Indemnizația pentru activitate parțială este plătită lunar de către Agenția de Servicii și Plăți, în numele statului și al organismului care gestionează sistemul de asigurări de șomaj.***

Indemnizațiile menționate la alineatul (II) al articolului L. 5122-1 sunt plătite salariaților la data obișnuită de plată a salariilor de către angajator.

2.7. Condiționalități

Potrivit [Ministerului francez al muncii și solidarității](#), activitatea parțială este un instrument de prevenire a concedierilor economice care permite angajaților să rămână în câmpul muncii pentru a-și păstra competențele sau chiar a le consolida atunci când compania lor se confruntă cu dificultăți economice temporare și excepționale.

¹⁵ Ibidem

Potrivit art. R5122-10 din Codul muncii, angajatorii trebuie să ramburseze Agenției de servicii și plăți sumele primite în exces, în special când nu au fost respectate condițiile de acordare sau nerespectarea angajamentelor de la art. R5122-9 alin. II din Codul muncii, articol care prevede că, în cazul în care un angajator a mai aplicat schema de activitate parțială în ultimele 36 de luni, atunci noua cerere de compensare trebuie să includă un angajament față de stat. Autoritatea administrativă stabilește prevederile angajamentului, care, printre altele, poate include obligația menținerii locurilor de muncă pe o perioadă care poate ajunge la de două ori durata pentru care a primit autorizație de șomaj tehnic.

Codul muncii conținea un articol care a fost abrogat (art. D5122-36) și care prevedea că *acordul privind șomajul parțial poate prevedea preluarea parțială de către stat a indemnizațiilor suplimentare plătite de întreprindere tuturor sau unei părți dintre angajații afectați de o reducere a activității, pentru o perioadă maximă de șase luni, reînnoibilă o singură dată, cu condiția ca angajatorul să se angajeze să mențină în funcție angajații vizați pe o perioadă cel puțin echivalentă.*

GERMANIA

Schema de reducere a timpului de muncă (*Kurzarbeit*) a apărut în Germania, țară unde este utilizată de mai bine de un secol.¹⁶ *Kurzarbeit* presupune că angajatorul plătește angajaților salariul pentru munca prestată, iar statul compensează un procentaj din diferența dintre salariul normal și cel redus.

3.1.Temeiul juridic:

Art. 95 – 109 din Codul social (SGB), Cartea a treia (III) – Promovarea ocupării forței de muncă (*SGB III*) [Al patrulea regulament privind durata indemnizației pentru reducerea timpului de muncă](#)

3.2.Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Potrivit secț. 95 din SGB III, angajații au dreptul la o indemnizație (*Kurzarbeitergeld*) pentru reducerea timpului de muncă dacă:

1. **Există o reducere semnificativă a activității/ volumului de muncă (*Arbeitsausfalls*) însoțită de diminuarea salariului;**
2. **Sunt îndeplinite cerințele operaționale** – societatea are cel puțin un singur angajat (secț. 97 din SGB III);
3. **Sunt îndeplinite condițiile de personal** prevăzute la secț. 98 din SGB III – salariatul trebuie să fie activ pe piața muncii (are un contract de muncă în vigoare în baza căruia i se plătesc asigurările sociale) și nu este exclus de la dreptul la indemnizație;

¹⁶ <https://www.juridice.ro/718298/kurzarbeit-colacul-de-salvare-al-economiei-romanesti.html>

un salariat nu este eligibil pentru indemnizația pentru *kurzarbeit* dacă: primește indemnizație de boală, primește alte compensații pentru pierderea veniturilor sau face parte dintr-un program de formare profesională continuă plătită în baza căruia primește o indemnizație sau dacă salariatul nu coopereze cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și nu acceptă sau nu începe să lucreze la un loc de muncă oferit de aceasta;

4. Reducerea activității a fost notificată Agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Angajații din construcții sau cei care lucrează sezonier au dreptul la indemnizație pentru program redus de lucru sub forma unei indemnizații sezoniere pentru program redus de lucru în perioadele cu condiții meteorologice nefavorabile (sec. 95 teza 2).

Potrivit secț. 96 din SGB III, există o reducere semnificativă a activității/volumului de muncă *dacă*:

1. este cauzată de probleme economice (o modificare a structurilor întreprinderii determinată de evoluția economică generală) sau de un eveniment neprevăzut/inevitabil (este cauzat de condiții meteorologice neobișnuite sau de măsuri oficiale sau recunoscute de autorități, pentru care angajatorul nu este responsabil),
2. este temporară,
3. este inevitabilă (dacă, în cadrul unei întreprinderi, s-au luat toate măsurile rezonabile pentru a preveni întreruperea activității) și
4. în luna calendaristică respectivă (perioada de referință) **cel puțin o treime din angajații întreprinderii sunt afectați de o reducere a salariului de peste 10% din salariul brut lunar; reducerea salariului poate fi și de 100% din salariul brut lunar.**

Potrivit secț. 96 alin. (4) din SGB III, se consideră evitabilă o reducere a activității care:

1. este în mare parte obișnuită în sectorul respectiv, specifică întreprinderii sau de natură sezonieră sau se bazează exclusiv pe motive de organizare a întreprinderii,
2. poate fi prevenită în totalitate sau parțial prin acordarea de concediu de odihnă plătit, în măsura în care dorințele prioritare ale angajaților privind concediul nu se opun acordării acestuia, sau
3. poate fi evitată în totalitate sau parțial prin utilizarea fluctuațiilor de timp de lucru permise în cadrul întreprinderii.

3.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

Procedura de acordare a indemnizației pentru reducerea timpului de muncă-descrișă la sec. 99 din SGB III și pe [pagina web](#) a Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă - presupune următoarele etape:

1. Angajatorul sau reprezentanții angajaților trebuie să notifice reducerea activității/volumului de muncă în scris sau [electronic](#) către agenția pentru ocuparea

forței de muncă unde este situat sediul social al companiei cel târziu în luna în care începe reducerea timpului de muncă; notificarea trebuie să fie însoțită de o declarație a reprezentanților angajaților și să aducă dovezi credibile că există o reducere semnificativă a activității și că întreprinderea îndeplinește cerințele pentru compensarea reducerii timpului de muncă.

2. Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă examinează notificarea, iar dacă sunt îndeplinite prevederile legale pentru a beneficia de indemnizația de reducere a timpului de muncă, cererea va fi aprobată. În acest caz, angajatorul poate solicita indemnizația de șomaj parțial pentru fiecare lună.
3. Angajatorul plătește salariile angajaților pentru orele lucrate, precum și indemnizația pentru *Kurzarbeit* și ține evidența orelor lucrate, a celor nelucrate și a absențelor angajaților.
4. Angajatorul solicită lunar rambursarea indemnizației pentru reducerea timpului de muncă pentru luna respectivă de la agenția locală pentru ocuparea forței de muncă. Cererea

Indemnizația pentru reducerea timpului de muncă este plătită cu titlu preliminar/provizoriu, iar după încheierea perioadei de *Kurzarbeit*, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă va efectua un audit final pentru a se asigura că firma a îndeplinit cerințele pentru reducerea timpului de muncă și pentru a stabili dacă a fost plătită suma corectă a indemnizației.¹⁷

Potrivit prevederilor sect. 100 din SGB III, indemnizația pentru *Kurzarbeit* nu se acordă în cazul în care reducerea activității se datorează unei greve sau unui alt conflict de muncă.

3.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

În conformitate cu prevederile art. 104 alin. (1) – (3) din SGB III, o întreprindere sau un departament al acesteia poate primi indemnizația de reducere a timpului de muncă pentru angajații săi pe o perioadă de până la 12 luni. Lunile pentru care se primește indemnizația nu trebuie să fie neapărat consecutive. Dacă nu se plătește indemnizația pentru o perioadă continuă de cel puțin o lună în perioada de acordare a indemnizației, perioada de acordare a indemnizației se prelungește cu această perioadă. Dacă reducerea timpului de muncă este întreruptă pentru o perioadă de 3 luni sau mai mult, o nouă perioadă de *Kurzarbeit* trebuie declarată din nou la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și începe o nouă perioadă de prestare a indemnizației de 12 luni.

Prin cel de-[Al patrulea regulament privind durata indemnizației pentru reducerea timpului de muncă](#) (emis de Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale la 19 decembrie 2025), perioada de acordare a indemnizației a fost extinsă de la 12 luni la 24 de luni, cel

¹⁷ Mai multe informații despre auditul final, pe [pagina web](#) a Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

târziu până la 31 decembrie 2026. Începând cu 1 ianuarie 2027, indemnizația de *Kurzarbeit* poate fi primită din nou pentru o perioadă maximă de 12 luni.¹⁸

În conformitate cu prevederile art. 104 alin. (4) din SGB III, în cazul muncii sezoniere, indemnizația de *Kurzarbeit* se plătește de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă pe durata întreruperii activității în perioada de vreme nefavorabilă. Perioadele de primire a indemnizației sezoniere pentru șomaj tehnic nu se iau în considerare la calcularea perioadei de drept la indemnizația de șomaj tehnic. Acestea nu sunt considerate perioade de întrerupere.

3.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Nivelul compensațiilor este prevăzut la sec. 105 din SGB III. Angajații primesc o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă egală cu 60% din salariul net pierdut/pierdere netă de venit. Dacă au cel puțin un copil, procentul crește la 67%.¹⁹ Potrivit secț. 106 alin. (1) din SGB III, pierderea netă de venit este diferența dintre remunerația netă forfetară calculată pe baza remunerației teoretice (venit teoretic, cel pe care l-ar fi încasat angajatul în timpul programului normal de lucru, *Soll-Entgelt*) și remunerația netă forfetară calculată pe baza remunerației reale primite (venit real încasat în timpul aplicării *Kurzarbeit*, *Ist-Entgelt*) în timpul perioadei de reducere a timpului de muncă.

Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă pune la dispoziția angajatorilor [tabele pentru calcularea indemnizației](#).

Secț. 106 din SGB III detaliază ce poate fi inclus în venitul teoretic și în venitul real. Venitul teoretic este salariul brut pe care angajatul l-ar fi obținut în perioada de referință dacă nu ar fi existat întreruperea activității, din care se scade remunerația pentru orele suplimentare. Dacă un angajat mai are venituri dintr-o altă activitate, venitul respectiv se adaugă la venitul real (prin urmare, va scădea valoarea indemnizației de *Kurzarbeit*). De asemenea, în cazul în care venitul teoretic al unui angajat nu poate fi determinat cu suficientă certitudine, acesta va fi remunerația medie câștigată de angajat în cadrul unității în ultimele trei luni calendaristice complete înainte de începerea încetării activității, minus plata orelor suplimentare.

Potrivit informațiilor disponibile pe [pagina web](#) a Ministerului federal al muncii și afacerilor sociale, nu există o obligație de a reduce în mod egal orele de lucru pentru toți angajații, dar diferențele trebuie justificate obiectiv.

Art. 101 din SGB III reglementează indemnizația pentru reducerea timpului de muncă în cazul muncii sezoniere, iar art. 103, indemnizația de *Kurzarbeit* pentru cei care lucrează la domiciliu.

Art. 106a din SGB III prevede calculul rambursărilor pentru programele de dezvoltare profesională desfășurate în timpul *Kurzarbeit*.

¹⁸ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

¹⁹ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung#H%C3%B6he>

3.6.Sursele de finanțare

Angajatorul calculează indemnizația de *Kurzarbeit* și o plătește angajaților. Ulterior, angajatorul depune o cerere de rambursare la agenția locală pentru ocuparea forței de muncă care, după verificarea documentelor, îi rambursează angajatorului indemnizația plătită.

3.7.Condiționalități

SGB III nu prevede expres vreo interdicție de a concedia angajații în timpul reducerii timpului de muncă.

[Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă](#) subliniază faptul că scopul *Kurzarbeit* este de a evita concedierile și de a păstra angajații valoroși.

Potrivit informațiilor de pe [pagina web](#) a Confederației sindicale germane, *concedierea de către angajator în timpul perioadei de reducere a timpului de muncă nu este atât de simplă. Conform jurisprudenței Curții Federale a Muncii, reducerea timpului de muncă deja dispusă constituie tocmai un indiciu al unei necesități de muncă doar temporară. Dacă angajatorul dorește să înceteze raportul de muncă în timpul perioadei de șomaj parțial din cauza unor circumstanțe externe, acesta trebuie să dovedească faptul că prognoza sa inițială nu s-a adeverit. Prin urmare, acesta trebuie să explice de ce nevoia de forță de muncă a dispărut definitiv. Adesea, angajatorului îi este greu să aducă această dovadă.*

Problema concedierilor în timpul *Kurzarbeit* este explicată pe pagina web a Ministerului Justiției sau pe site-ul asigurătorului [Allianz](#).

POLONIA

În Polonia, companiile afectate de dificultăți economice pot să reducă programul de muncă (nu mai mult de jumătate din programul normal de lucru) sau chiar să suspende temporar activitatea, în timp ce statul compensează parțial veniturile pierdute ale angajaților. Indemnizațiile pentru protejarea locurilor de muncă (așa cum sunt denumite în primul articol al legii care le reglementează) sunt acordate din fonduri publice, prin intermediul Fondului de Garantare a Beneficiilor Angajaților. Scopul principal al schemei este menținerea locurilor de muncă și stabilizarea pieței muncii, oferind firmelor flexibilitate în perioade dificile și protejând veniturile angajaților.

4.1.Temeiul juridic: [Legea din 2013 privind măsuri speciale pentru protecția locurilor de muncă](#) (denumită în continuare, Legea din 2013)

Art. 224 alin. (1) pct. 1 din [Legea din 20 martie 2025 privind piața muncii și serviciile de ocupare a forței de muncă](#)

4.2. Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

În baza Legii din 2013, antreprenorii (definiți la art. 4 alin. (1) sau (2) din [Legea din 6 martie 2018 – Legea antreprenorilor](#)²⁰) pot solicita autorităților să compenseze o parte din salariul pierdut de angajați în timpul perioadei de reducere a timpului de muncă sau o parte din indemnizația pentru perioada în care activitatea este întreruptă din motive economice, precum (art. 5 din Legea din 2013) și să cofinanțeze programele de formare profesională a angajaților desfășurate în perioada în care nu lucrează sau lucrează parțial, cu condiția ca formarea să fie justificată de nevoie actuale sau viitoare ale angajatorului (art. 18 din Legea din 2013).

Pentru a putea solicita aceste compensații și beneficii, antreprenorii trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- 1) **Să fi înregistrat o scădere a cifrei de afaceri**, înțeleasă ca vânzarea de bunuri sau servicii, calculată cantitativ sau valoric, cu cel puțin 15% în total, calculată ca raport între cifra de afaceri totală din cele 6 luni consecutive din perioada de 12 luni anterioară datei depunerii cererii de acordare a indemnizațiilor pentru protejarea locurilor de muncă finanțate din Fond [de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați], denumită în continuare „cerere de indemnizații”, și cifra de afaceri totală din aceleași 6 luni din perioada de 12 luni anterioară perioadei de 12 luni anterioară datei depunerii cererii;
- 2) **Să nu aibă restanțe la plata obligațiilor fiscale, a contribuțiilor la asigurările sociale, la asigurarea de sănătate**, la Fondul [de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați] sau la Fondul de Muncă, cu excepția cazului în care:
 - a. antreprenorul îndatorat a încheiat un acord cu Casa de Asigurări Sociale sau a primit o decizie a administrației fiscale privind rambursarea datoriei și plătește ratele la timp sau beneficiază de o amânare a termenului de plată sau
 - b. restanțele la plata contribuțiilor la asigurările sociale, asigurarea de sănătate, Fondului sau Fondului de Muncă a survenit în perioada de scădere a cifrei de afaceri menționată la punctul 1, iar antreprenorul a atașat la cererea de acordare a prestațiilor un plan de rambursare a datoriilor care demonstrează îmbunătățirea situației financiare a antreprenorului și rambursarea integrală a restanțelor la plata contribuțiilor la asigurările sociale, asigurarea de sănătate, Fondul sau Fondul de Muncă, împreună cu o copie a cererii adresate Institutului de Asigurări Sociale pentru eșalonarea în rate a datoriilor aferente acestor contribuții sau pentru amânarea plății acestor contribuții;
- 3) **Să nu aibă motive pentru declararea falimentului [...]** (art. 3 alin. (1) din Legea din 2013).

Potrivit prevederilor art. 6 din Legea din 2013, angajații unui antreprenor care îndeplinește condițiile anterior menționate sunt eligibili să primească indemnizațiile

²⁰ Art. 4

1. Antreprenorul este o persoană fizică, o persoană juridică sau o unitate organizațională fără personalitate juridică, căreia o lege specială îi conferă capacitate juridică și care desfășoară o activitate economică.

2. Sunt antreprenori și asociații unei societăți civile, în ceea ce privește activitatea economică pe care o desfășoară.

prevăzute la art. 5 din Legea din 2013, respectiv o indemnizație pentru a compensa parțial remunerația pe perioada de inactivitate economică sau ca urmare a reducerii timpului de muncă.

Art. 7 din Legea din 2013 prevede că nu se acordă indemnizații pentru protejarea locurilor de muncă din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați dacă în aceeași perioadă beneficiază de alte indemnizații (de boală sau pentru accidente de muncă sau boli profesionale), cu excepția celor care au programul de lucru redus în temeiul art. 4.

4.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

Art. 4 din Legea din 2013 prevede că procedura și condițiile de prestare a muncii în timpul unei perioade de întrerupere a activității din motive economice sau de reducere a timpului de muncă sunt stabilite de angajator printr-un contract colectiv de muncă sau printr-un acord cu organizațiile sindicale din întreprindere. În contractul colectiv de muncă sau în acord se precizează cel puțin:

- 1) categoriile de angajați afectați;
- 2) nou program de lucru;
- 3) perioada de aplicare a măsurilor privind întreruperea activității din motive economice sau reducerea timpului de muncă.

Procedura de primire a subvențiilor din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați presupune următoarele etape:

1. **Antreprenorul depune cererea pentru acordarea prestațiilor la mareșalul voievodal**²¹ competent pentru sediul social al antreprenorului, împreună cu documentele și declarațiile necesare încheierii acordului privind plata subvențiilor (art. 8 alin. (1) din Legea din 2013). Alineatele (2) și (3) ale art. 8 din Legea din 2013 stabilesc documentele care trebuie atașate cererii și informațiile care trebuie incluse în cererea pentru acordarea subvențiilor.
2. **În cazul în care mareșalul voievodal constată că antreprenorul îndeplinește condițiile menționate la art. 3** (scăderea cifrei de afaceri, lipsa datoriilor și lipsa motivelor pentru intrarea în faliment), în termen de 7 zile lucrătoare de la primirea unei cereri complete pentru subvenții, **va solicita administratorului Fondului de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați aprobarea sumei necesare pentru plata prestațiilor finanțate în temeiul Legii**. În termen de 7 zile lucrătoare de la obținerea aprobării, **mareșalul voievodal va încheia un acord cu antreprenorul pentru plata indemnizațiilor** de la art. 5 (art. 9 alin. (1) din Legea din 2013). În cazul în care mareșalul voievodal nu primește aprobarea administratorului fondului, va refuza în scris acordarea subvențiilor.
3. După încheierea acordului privind plata subvențiilor, **antreprenorul prezintă mareșalului voievodal un grafic de plăți lunare ale indemnizațiilor** de la art. 5 și cuantumurile acestora (art. 9 alin. (3) din Legea din 2013).
4. Administratorul Fondului de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați transferă către mareșalul voievodal în baza acordului privind plata subvențiilor fondurile pentru plata

²¹ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/samorzad-wojewodztwa-16799842/art-43>

indemnizațiilor angajaților și a contribuțiilor la asigurările sociale ale angajaților datorate de angajator (art. 10 din Legea din 2013).

5. Mareșalul voievodal transferă lunar în contul bancar al antreprenorului fondurile pentru plata indemnizațiilor (art. 11 din Legea din 2013).
6. Antreprenorul plătește angajaților indemnizațiile imediat după deducerea și plata contribuțiilor la asigurările sociale, de sănătate, la Fondul de asigurări sociale și la Fondul de asigurare a muncii (art. 12 din Legea din 2013).
7. **Mareșalul voievodal informează lunar ministrul responsabil cu domeniul muncii cu privire la utilizarea resurselor Fondului de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați pentru plata indemnizațiilor** (art. 16 din Legea din 2013).

Ministrul responsabil cu problemele de muncă stabilește prin regulament modelele de documente (art. 17 din Legea din 2013).

Un antreprenor care a încheiat un contract privind acordarea de subvenții poate solicita starostelui (primarului unui oraș cu statut de județ) competent în funcție de sediul antreprenorului o subvenție pentru acoperirea costurilor de formare a angajaților care fac obiectul unor măsuri speciale de protecție a locurilor de muncă, cu condiția ca formarea să fie justificată de nevoile actuale sau viitoare ale antreprenorului (art. 18 din Legea din 2013).

4.4. Durata măsurilor și limitele aplicabile

Potrivit art. 6 din Legea din 2013, indemnizația pentru acoperirea parțială a remunerației pe durata unei perioade de întrerupere a activității din motive economice sau de reducerea timpului de muncă, finanțată din Fond de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați, poate fi acordată unui angajat al unui angajator care îndeplinește condițiile de la art. 3, pentru o perioadă totală de cel mult 6 luni în decursul a 12 luni de la data semnării acordului privind plata indemnizațiilor.

4.5. Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

În conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) și (2) din Legea din 2013, un angajatul afectat de o întrerupere a activității din motive economice sau de o reducere a timpului de muncă are dreptul la:

- o indemnizație finanțată din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați pentru compensarea parțială a remunerației pe perioada de inactivitate economică sau ca urmare a reducerii programului de lucru, până la valoarea de 100% din [1.662 PLN ~ 1.977 RON] indemnizația menționată la art. 224 alin. (1) pct. 1 din Legea din 20 martie 2025 privind piața muncii și serviciile de ocupare a forței de muncă, majorat cu valoarea contribuțiilor la asigurările sociale datorate de angajat, într-o proporție corespunzătoare perioadei de inactivitate economică, ținând seama de timpul de lucru al angajatului și la o
- remunerație finanțată din fondurile antreprenorului în valoare totală de cel puțin salariul minim pe economie [4.806 PLN²² ~ 5.715 RON], stabilit în baza prevederilor

²² <https://www.gov.pl/web/rodzina/minimalne-wynagrodzenie-za-prace>

privind salariul minim pe economie, ținând seama de programul de lucru al angajatului.

Potrivit prevederilor alin. (3) de la art. 5 din Legea din 2013, angajatorul, pe perioada întreruperii activității din motive economice sau a reducerii timpului de muncă, are dreptul să primească din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați sume pentru plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajator aferente indemnizațiilor anterior menționate.

4.6. Sursele de finanțare

Fondurile pentru plata indemnizațiilor cuvenite angajaților în perioadele de întrerupere a activității din motive economice sau de reducere a programului de lucru provin din [Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați](#). Costurile aferente formării profesionale a angajaților sunt finanțate din [Fondul Muncii](#). Ambele fonduri sunt gestionate de ministrul responsabil cu domeniul muncii.

4.7. Condiționalități

Art. 13 din Legea din 2013 stabilește că angajatorul care a primit fonduri din **Fondul de garantare a beneficiilor pentru angajați** pentru plata compensațiilor salariale (în perioada de întrerupere a activității din motive economice sau de reducerea timpului de muncă) nu poate concedia angajații din motive care nu țin de aceștia:

- pe perioada în care angajații beneficiază de aceste compensații
- și după această perioadă, dar pentru cel mult 3 luni în total.

Antreprenorul trebuie să restituie toată suma primită plus dobândă dacă nu respectă condițiile din acordul privind plata subvențiilor încheiat cu mareșalul voievodal sau refuză controlul autorităților (art. 15 alin. (1) din Legea din 2013). Dacă antreprenorul a utilizat fondurile în alt scop decât cel prevăzut, trebuie să returneze acea parte utilizată în alte scopuri plus dobânda aferentă (art. 15 alin. (2) din Legea din 2013).

PORTUGALIA

5.1. Temeiul juridic: Art. 298 – 308 din [Codul muncii](#)

5.2. Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Codul Muncii din Portugalia prevede posibilitatea reducerii temporare a timpului de muncă sau a suspendării contractelor de muncă, denumit și regim de lay-off²³, din motive legate de piață, structurale sau tehnologice, de catastrofe naturale/calamități²⁴ sau de alte

²³ <https://ahresp.com/app/uploads/2020/03/LAY-OFF-Guiao-Seguranca-Social.pdf>

²⁴ Referitor la situația catastrofelor naturale/calamităților, se aplică o procedură simplificată a regimului de lay-off. La 30 ianuarie 2026, Consiliul de Miniștri a hotărât declararea stării de urgență în urma pagubelor

evenimente care au afectat grav activitatea normală a întreprinderii, cu condiția ca această măsură să fie indispensabilă pentru asigurarea viabilității întreprinderii și menținerea locurilor de muncă (art. 289 alin. 1).

Întreprinderile pot aplica regimul de lay-off numai dacă au situația contribuțiilor la zi față de administrația fiscală și de asigurări sociale (art. 289 alin. 4).

Reducerea timpului normal de muncă poate viza:

- a) una sau mai multe perioade normale de lucru, zilnice sau săptămânale, putând viza diferite grupuri de lucrători, prin rotație;
- b) diminuarea numărului de ore corespunzător perioadei normale de lucru, zilnice sau săptămânale.

Regimul de lay-off se aplică atunci când o întreprindere are dificultăți economice sau se află într-un proces de redresare (insolvență, restructurare etc.).

Potrivit art. 302 din Codul muncii, angajații trebuie să participe la programe de formare profesională în timpul aplicării procedurii de reducere a timpului normal de muncă sau a suspendării contractelor de muncă.

5.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

Implementarea unei proceduri de reducere a timpului normal de muncă sau de suspendare a contractelor de muncă este descrisă la art. 299 și 300 din Codul muncii și în [Ghidul practic privind regimul de lay-off](#) publicat de Institutul pentru Protecție Socială și presupune următoarele etape:

1. Angajatorul trebuie să comunice, în scris, comitetului salariaților sau, în lipsa acestuia, comisiei intersindicale sau comisiilor sindicale ale întreprinderii reprezentative pentru angajații vizați, intenția de a reduce sau suspenda prestarea muncii, informându-le simultan cu privire la:
 - Motivele economice, financiare sau tehnice ale măsurii, precum și punerea la dispoziție, pentru consultare, a documentelor contabile și financiare care susțin afirmația privind criza întreprinderii;
 - Organigrama personalului, defalcată pe departamente;
 - Criteriile de selecție a lucrătorilor vizați;
 - Numărul și categoriile profesionale ale lucrătorilor vizați;
 - Perioada de aplicare a măsurii;
 - Domeniul de formare pe care angajații trebuie să îl urmeze în perioada de reducere sau suspendare, după caz.
 - Notă: în cazul în care nu există nicio organizație reprezentativă a lucrătorilor, întreprinderea trebuie să comunice în scris fiecărui angajat intenția de a reduce sau de a suspenda prestarea muncii. Angajații au la dispoziție 5 zile pentru a-și alege reprezentanții.

provocate de o furtună foarte puternică, iar la 5 februarie a emis [Decretul-lege nr. 31-C/2026](#) pentru crearea unui sistem simplificat de sprijin social și lay-off pentru zonele afectate de furtună. Institutul pentru Protecție Socială a elaborat un [ghid practic referitor la regimul de lay-off simplificat pentru pagubele provocate de furtuna Kristin](#).

2. După 5 zile de la notificare reprezentanților angajaților sau fiecărui angajat, urmează o etapă de negociere între părți în vederea ajungerii la un acord cu privire la modalitățile (suspendarea contractului de muncă sau reducerea timpului de muncă), domeniul de aplicare și durata măsurilor care urmează să fie aplicate.
3. Trebuie încheiate procese-verbale ale ședințelor de negocieri, care să conțină aspectele convenite, precum și pozițiile divergente ale părților, opiniile, sugestiile și propunerile fiecăreia dintre acestea.
4. Odată ce se ajunge la un acord sau, în lipsa acestuia, după expirarea a 5 zile de la notificarea reprezentanților angajaților sau a fiecărui angajat în parte, companiile trebuie să comunice în scris fiecărui angajat măsura convenită (reducerea timpului de muncă sau suspendarea contractului), menționând în mod expres motivul și datele de începere și de încheiere a măsurii.
5. În același timp, angajatorul trebuie să transmită reprezentanților angajaților și Institutului pentru Protecție Socială procesele-verbale ale ședințelor și o listă cu numele lucrătorilor, adresele, datele de naștere și de angajare în cadrul companiei, statutul în materie de securitate socială, profesia, categoria și remunerația, precum și măsura adoptată individual, indicând datele de început și de sfârșit ale aplicării acesteia.

În concluzie, reducerea timpului normal de muncă sau suspendarea contractelor de muncă poate fi aplicată fie după trecerea unui termen de 5 zile de la comunicarea în scris a măsurii către fiecare angajat, fie imediat, dacă există acordul angajaților sau al reprezentanților acestora. Pe durata perioadei de reducere sau suspendare a contractului, angajații au dreptul să primească o sumă minimă egală cu două treimi din salariul brut (fără deduceri) pe care l-ar fi primit dacă ar fi lucrat în mod normal. 30 % din această indemnizație este plătită de angajator, iar 70 % de Securitatea Socială.

Potrivit art. 307 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a informa trimestrial reprezentanții angajaților cu privire la evoluția motivelor care au justificat necesitatea aplicării măsurilor de reducere a timpului normal de muncă sau de suspendare a contractelor de muncă. De asemenea, pe durata aplicării regimului de lay-off, organul de inspecție al ministerului responsabil cu domeniul muncii, din proprie inițiativă sau la cererea oricărei părți interesate, trebuie să pună capăt aplicării regimului de lay-off în ceea ce privește toți sau unii dintre lucrători, în cazul: neconfirmării sau încetării existenței motivului invocat; lipsei comunicărilor sau refuzului angajatorului de a participa la procedura de informare și negociere; sau nerespectarea oricăreia dintre obligațiile menționate la alineatele (1) și (2) din articolul 303, prezentate la punctul 7.

5.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

Art. 301 din Codul muncii prevede următoarele:

*1 - Reducerea sau suspendarea activității trebuie să aibă o durată stabilită în prealabil, care să nu depășească **șase luni** sau, în cazul unei catastrofe sau al unui alt eveniment care a afectat grav activitatea normală a întreprinderii, **un an**.*

2 - Reducerea sau suspendarea poate începe după cinci zile de la data comunicării menționate la articolul anterior, alineatul (3), sau imediat în cazul unui acord între angajator și structura reprezentativă a lucrătorilor, comisia reprezentativă menționată la articolul 299 alineatul (3) sau majoritatea lucrătorilor vizați sau, de asemenea, în cazul unei împiedicări imediate a prestării normale a muncii de care lucrătorii vizați au cunoștință sau care le este comunicată.

3 - Oricare dintre termenele menționate la alineatul (1) poate fi prelungit cu o perioadă maximă de șase luni, cu condiția ca angajatorul să comunice această intenție și durata prevăzută, în scris și în mod motivat, structurii reprezentative a lucrătorilor sau comisiei reprezentative menționate la articolul 299 alineatul (3)

4 - În absența structurii reprezentative a lucrătorilor sau a comisiei reprezentative menționate la articolul 299 alineatul (3), comunicarea prevăzută la alineatul anterior se face către fiecare lucrător vizat de prelungire.

5 - Încălcarea dispozițiilor prezentului articol constituie o contravenție minoră.

5.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Art. 305 din Codul muncii prevede următoarele:

1 - În perioada de reducere sau suspendare, angajatul are dreptul:

a) Să primească lunar o **sumă minimă egală cu două treimi [66%] din remunerația sa normală brută** sau valoarea remunerației minime lunare garantate corespunzătoare programului său normal de lucru, în funcție de care dintre acestea este mai mare;

b) la menținerea beneficiilor sociale sau a prestațiilor de securitate socială la care are dreptul și la faptul că baza de calcul respectivă nu este modificată ca urmare a reducerii sau suspendării;

c) **la exercitarea unei alte activități remunerate.**

2 - Pe durata perioadei de reducere, remunerația angajatului se calculează proporțional cu orele de lucru.

3 - Pe durata perioadei de reducere sau suspendare, lucrătorul are dreptul la o compensație salarială în măsura necesară pentru a asigura, împreună cu remunerația pentru munca prestată în cadrul întreprinderii sau în afara acesteia, suma lunară menționată la litera a) de la alineatul (1), **până la triplul salariului minim lunar garantat [920 EUR²⁵]**, fără a aduce atingere dispozițiilor de la alineatul (5).

(4) 30 % din indemnizație este plătită de angajator, iar 70 % de către autoritatea competentă din domeniul securității sociale [Institutul pentru Protecție Socială].

²⁵ Conform [Decretului-lege nr. 139/2025](#)

5 - În cazul în care, pe durata perioadei de reducere sau suspendare, lucrătorii urmează cursuri de formare profesională adecvate dezvoltării calificării profesionale care le sporește capacitatea de angajare sau care contribuie la viabilitatea întreprinderii și la menținerea locurilor de muncă, în conformitate cu un plan de formare aprobat de serviciul public competent în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale [Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională - [IEFP](#)], acesta [IEFP] plătește o sumă echivalentă cu 30% din indicatorul sprijinului social [537,13 EUR²⁶], repartizată în mod egal între angajator și angajat; în ceea ce îl privește pe angajat, această sumă se adaugă compensației salariale prevăzute la alineatele (3) și (4).

6 - Serviciile publice competente în domeniile securității sociale, ocupării forței de muncă și formării profesionale trebuie să plătească angajatorului partea care îi revine, astfel încât acesta să poată plăti la timp salariatului compensația salarială, precum și suplimentul care se cuvine.

7 - Indemnizația de boală din partea asigurărilor sociale nu se acordă pentru perioada de boală care survine în timpul suspendării contractului, lucrătorul păstrându-și dreptul la compensația salarială.

8 - În cazul neplății la timp a sumei prevăzute la litera a) de la alineatul (1) pe durata perioadei de reducere, lucrătorul are dreptul să suspende contractul în conformitate cu articolul 325.

9 - Încălcarea dispozițiilor de la alineatul (1) constituie o contravenție gravă.

Potrivit art. 306 din Codul muncii, pe durata perioadei de reducere a timpului de muncă sau suspendare a contractului de muncă, angajații își păstrează toate drepturile privind perioada de concediu de odihnă și indemnizațiile de concediu de odihnă și a primei de Crăciun, în aceleași condiții ca și cum ar fi prestat muncă efectivă. În ceea ce privește prima de Crăciun, aceasta este suportată de către Asigurările Sociale în proporție de 50% din cuantumul plății compensatorii, iar restul este plătit direct de către angajator.

5.6.Sursele de finanțare

Art. 305 alin. (4) din Codul muncii prevede că 30 % din indemnizație este plătită de angajator, iar 70 % de către autoritatea competentă din domeniul securității sociale.

5.7.Condiționalități

Art. 303 din Codul muncii prevede următoarele:

²⁶ [Potrivit Direcției Generale pentru Administrație Publică și Ocuparea Forței de Muncă](#)

1 - Pe durata perioadei de reducere sau suspendare, angajatorul trebuie:

- a) Să efectueze la timp plata compensației salariale, precum și a suplimentului care se aplică în cazul formării profesionale;
- b) Să plătească la timp contribuțiile la asigurările sociale aferente remunerației încasate de angajați;
- c) Să nu distribuie profituri, sub nicio formă, în special sub formă de avans;
- d) Să nu majoreze remunerația sau alte prestații patrimoniale acordate membrilor organelor sociale, atât timp cât asigurările sociale participă la compensarea salarială acordată lucrătorilor;
- e) **Să nu procedeze la angajarea sau reînnoirea contractului de muncă pentru ocuparea unui post care poate fi asigurat de un salariat aflat în situație de reducere a timpului de muncă sau de suspendare.**

2 - Pe durata perioadei de reducere a timpului de muncă sau suspendare a contractului de muncă, precum și în cele 30 sau 60 de zile următoare aplicării măsurilor, în funcție de durata aplicării respective care nu depășește sau este mai mare de șase luni, **angajatorul nu poate înceta contractul de muncă al lucrătorului vizat de aceste măsuri**, cu excepția cazului în care este vorba de încetarea detașării, încetarea contractului de muncă pe durată determinată sau concedierea din motive imputabile lucrătorului.²⁷

3 - În cazul încălcării dispozițiilor de la alineatul anterior, angajatorul restituie ajutoarele primite, prevăzute la alineatele (4) și (5) din articolul 305, în ceea ce privește lucrătorul al cărui contract a încetat.

4 - Încălcarea dispozițiilor prezentului articol constituie o contravenție gravă.

SLOVACIA

6.1.Temeiul juridic: [Legea din 4 mai 2021 privind sprijinul în perioada de reducere a programului de lucru și privind modificarea și completarea anumitor legi](#) (denumită în continuare Legea din 4 mai 2021)

6.2.Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Potrivit secț. 3 din Legea din 4 mai 2021, un angajator poate primi o subvenție pentru reducerea timpului de muncă dacă:

²⁷ Dacă perioada de reducere sau de suspendare a contractelor de muncă durează mai puțin de 6 luni, atunci angajatorul nu poate rezilia contractele lucrătorilor timp de încă 30 de zile de la încheierea acesteia, iar dacă perioada de reducere sau suspendare a contractelor de muncă a durat mai mult de 6 luni, atunci angajatorul are obligația de a păstra lucrătorii încă 60 de zile după încheierea perioadei.

- a) aplică reducerea timpului de muncă (care, potrivit art. 2 lit. a) este calculat de la data începerii restricționării activității angajatorului ca urmare a unui factor extern până la încetarea restricționării activității angajatorului);
- b) a plătit contribuțiile la asigurările sociale și contribuțiile obligatorii la fondul de pensii în ultimii 2 ani anteriori lunii calendaristice pentru care angajatorul solicită acordarea subvenției;
- c) nu a fost sancționat în ultimii 2 ani anteriori depunerii cererii de acordare a subvenției pentru angajare ilegală;
- d) a încheiat un acord scris cu reprezentanții angajaților sau cu angajații (dacă nu au reprezentanți) privind faptul că angajatorul va solicita acordarea subvenției sau are consimțământul unui arbitru conform art. 142a din [Codului muncii](#) cu privire la depunerea cererii de acordare a subvenției;
- e) solicită acordarea subvenției cel târziu până în a 10-a zi a celei de-a doua luni calendaristice care urmează după luna calendaristică pentru care solicită acordarea subvenției.

Art. 5 alin. (2) din Legea din 4 mai 2021 prevede că subvenția pentru reducerea timpului de lucru prevăzută la alin. (1) al aceluiași articol se acordă pentru un loc de muncă al unui angajat:

- a) căruia angajatorul nu îi poate atribui muncă în proporție de cel puțin 10% din timpul de lucru săptămânal,*
- b) al cărui raport de muncă durează de cel puțin o lună la data depunerii cererii,*
- c) care nu se află în perioadă de preaviz la data depunerii cererii,*
- d) care și-a epuizat concediul din anul anterior și eventualul cont pozitiv de timp de muncă [orele suplimentare lucrate] și nu poate fi transferat pe alt post similar neafectat de restricții,*
- e) pentru care angajatorul nu primește deja altă subvenție pentru aceleași costuri sau același scop.*

6.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

Potrivit sect. 4 alin. (1) Din Legea din 4 mai 2021, angajatorul trebuie să depună, prin mijloace electronice și semnată cu o semnătură electronică calificată, o cerere de acordare a subvenției, în baza căreia Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie (denumit „furnizor al subvenției”) acordă subvenția.

Cererea pentru acordarea subvenției trebuie să conțină următoarele date:

- Datele de identificare ale angajatorului;
- Denumirea activității economice a angajatorului conform clasificării statistice a activităților economice și locul desfășurării acesteia;
- Menționarea factorului extern care a determinat limitarea activității angajatorului sau a unei părți a activității;
- Data începerii limitării activității angajatorului sau a unei părți a activității acestuia;

- Numărul de angajați;
- Numărul de angajați cărora angajatorul nu le poate aloca muncă în proporție de cel puțin 10 % din timpul de lucru săptămânal stabilit;
- Date privind angajații pentru posturile cărora angajatorul solicită acordarea subvenției, și anume: nume, prenume, CNP, data angajării, numărul de ore lucrate în luna pentru care se solicită subvenția, numărul de ore nelucrate din cauza reducerii activității angajatorului, salariul mediu pe oră, suma subvenției solicitate;
- Quantumul subvenției pentru reducerea timpului de muncă solicitat;
- Contul bancar al angajatorului (sect. 4 alin. (2) din Legea din 4 mai 2021).

Conform art. 2 lit. c) din Legea din 4 mai 2021, factorul extern este definit drept „*un factor cu caracter temporar, pe care angajatorul nu l-a putut influența sau preveni și care are un impact negativ asupra repartizării muncii către angajați de către angajator, în special o situație excepțională, starea de urgență sau starea de excepție, circumstanțe excepționale, circumstanțe economice transnaționale imprevizibile sau circumstanțe de forță majoră; nu se consideră factor extern perioada de război și starea de război, caracterul sezonier al activității desfășurate, restructurarea, oprirea planificată sau reconstrucția.*”

Trebuie anexate cererii și copia acordului scris cu reprezentanții angajaților sau cu angajații și un document care să dovedească factorul extern care a dus la reducerea activității angajatorului.

Potrivit art. 6 din Legea din 4 mai 2021, după ce sumele aferente subvenției au fost transferate de către Casa de Asigurări Sociale în contul furnizorului subvenției (Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie), acesta are 3 zile lucrătoare la dispoziție pentru transfera banii în contul bancar al angajatorului declarat în cererea de subvenție.

Art. 10 alin. (1) din Legea din 4 mai 2021 prevede că Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie au următoarele atribuții:

- hotărăsc acordarea, retragerea, reducerea sau restituirea subvenției pentru reducerea timpului de muncă;
- solicită Casei de Asigurări Sociale transferul fondurilor pentru plata subvenției;
- plătesc subvenția către angajator;
- transferă către Casa de Asigurări Sociale subvențiile returnare;
- verifică îndeplinirea obligației angajatorului de a păstra locurile de muncă și de a nu concedia angajații timp de 2 luni după încheierea perioadei de acordare a subvenției pentru reducerea timpului de muncă.

6.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

Potrivit art. 7 din Legea din 4 mai 2021, subvenția este acordat în perioada de reducere a timpului de muncă, pentru un total de maximum 6 luni în decurs de 24 de luni consecutive. Guvernul Republicii Slovace poate să stabilească printr-un regulament o perioadă mai lungă de acordare a sprijinului în cazul unui factor extern, cum ar fi o

situație/circumstanță excepțională sau o stare de urgență, sau să stabilească acordarea sprijinului și pentru o perioadă de două luni de la încheierea acestora.

6.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Art. 5 alin. (1) din Legea din 4 mai 2021 prevede că subvenția se acordă pentru acoperirea parțială a costurilor angajatorului cu compensarea salariului angajatului pentru fiecare oră nelucrată din cauza reducerii activității și este în cuantum de 60% din câștigul mediu pe oră al angajatului în luna calendaristică pentru care se acordă ajutorul până la maximum 60 % din 1/174 din dublul salariului mediu pe economie din Slovacia, conform datelor publicate de Oficiul de statistică pentru anul calendaristic care precedă cu doi ani anul calendaristic în care se acordă sprijinul.

Potrivit art. 6 din Legea din 4 mai 2021, subvenția se plătește lunar în a treia zi lucrătoare după ce sumele financiare transferate de către Casa de Asigurări Sociale sunt redirecționate în contul separat al furnizorului subvenției (Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie). Subvenția se plătește în contul angajatorului indicat în cererea de acordare a sprijinului.

Art. 9 din Legea din 4 mai 2021 prevede că angajatorul este obligat să returneze subvenția în termen de 30 de zile dacă Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie a retras sau redus subvenția sau i-a stabilit obligația de restituire a subvenției. De asemenea, angajatorul sancționat pentru angajarea ilegală a unui resortisant al unei țări terțe este obligat să restituie subvenția pentru reducerea timpului de muncă acordată în ultimele 12 luni în termen de 30 de zile.

6.6.Sursele de finanțare

Potrivit art. 6 din Legea din 4 mai 2021, după ce sumele aferente subvenției au fost transferate de către Casa de Asigurări Sociale în contul furnizorului subvenției (Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie), acesta are 3 zile lucrătoare la dispoziție pentru transfera banii în contul bancar al angajatorului declarat în cererea de subvenție.

6.7.Condiționalități

În conformitate cu prevederile art. 8 din Legea din 4 mai 2021, angajatorul trebuie să păstreze locul de muncă pentru care a primit subvenția pentru o perioadă de cel puțin două luni după încheierea lunii pentru care aceasta a fost acordată. Această obligație nu se aplică dacă raportul de muncă încetează din motive imputabile angajatului.

SPANIA

7.1.Temeiul juridic:

Art. 45 alin. (1) lit. i - j, art. 47, 47 bis, 48 alin. (1) din [Decretul legislativ regal nr. 2/2015 din 23 octombrie, prin care se aprobă textul consolidat al Codului muncii](#) (în continuare, Codul muncii)

Art. 16 - 29 din [Decretul regal nr. 1483/2012 din 29 octombrie, prin care se aprobă Regulamentul privind procedurile de concediere colectivă, suspendarea contractelor și reducerea programului de lucru](#) (în continuare, Decretul regal nr. 1483/2012)

Art. 135 bis, 267, 269, 270 [Decretul legislativ regal nr. 8/2015 din 30 octombrie, de aprobare a textului consolidat al Legii generale privind securitatea socială](#) (în continuare, Decretul legislativ regal nr. 8/2015)

7.2.Condițiile de eligibilitate pentru angajatori și angajați

Codul spaniol al muncii prevede două măsuri menite să asigure flexibilitatea și stabilitatea locurilor de muncă

- *Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)* - **proceduri de suspendare temporară a contractelor de muncă/șomaj tehnic** (art. 47), care pot fi declanșate din motive economice, tehnice, organizatorice și de producție²⁸ (ERTE ETOP - art. 47 alin. 1-4 și 7) sau din cauza forței majore²⁹ (ERTE FM - art. 47 alin. 5 – 7). Măsurile care pot fi adoptate sunt suspendarea temporară a contractului de muncă sau reducerea programului de lucru al angajaților.
- **Mecanismul RED** (art. 47 bis), care este activat de Consiliul de Miniștri pentru un sector al economiei sau pentru o anumită perioadă (maximum un an). Măsurile care pot fi autorizate pentru întreprindere sunt suspendarea temporară a contractului de muncă sau reducerea programului de lucru al angajaților.³⁰

7.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

Potrivit art. 47 din Codul muncii, în cazul ERTE ETOP, indiferent de numărul de angajați ai societății și de numărul de persoane afectate de reducerea sau suspendarea activității, societatea trebuie **să comunice autorității competente în domeniul muncii inițierea procedurii** de reducere temporară a timpului de muncă (o diminuare temporară

²⁸ Motive **economice** (situație economică negativă, cum ar fi pierderile actuale sau previzionate, sau o scădere persistentă a veniturilor sau vânzărilor ordinare ale acesteia), **tehnice** (când apar schimbări, printre altele, în mijloacele sau instrumentele de producție), **organizatorice** (când apar schimbări, printre altele, în sistemele și metodele de muncă ale personalului sau în modul de organizare a producției) sau **de producție** (când apar schimbări, printre altele, în cererea pentru produsele sau serviciile pe care întreprinderea intenționează să le introducă pe piață), **cu caracter temporar**, în conformitate cu prevederile art. 47 din Decretul legislativ regal nr. 2/2015 și cu procedura stabilită prin regulamentul aprobat prin Decretul regal nr. 1482/2010.

²⁹ Art. 47. alin. (6). *Forța majoră temporară poate fi determinată de impedimente sau limitări în activitatea normală a societății care sunt o consecință a deciziilor adoptate de autoritatea publică competentă, inclusiv cele care vizează protejarea sănătății publice. [...]*

³⁰ Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă, <https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red.html>

între 10 și 70% din durata programului de lucru, calculată zilnic, săptămânal, lunar sau anual³¹) a angajaților sau de suspendare temporară a contractelor de muncă (în continuare, procedura) și **să organizeze consultări cu reprezentanții legali ai angajaților** timp de maximum 15 zile (7 zile în cazul societăților cu mai puțin de 50 de angajați).

Pe durata aplicării ERTE, fiecare lucrător poate fi afectat exclusiv de o reducere a programului de lucru sau de suspendarea contractului său, fără a fi posibilă o combinație a ambelor (art. 16 alin. (3) din Decretul regal nr. 1483/2012).

Autoritățile competente în domeniul muncii la nivelul comunităților autonome sunt cele desemnate de comunitatea respectivă, iar la nivel național sunt: Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale, Delegațiile guvernului în comunitățile autonome sau din orașele Ceuta sau Melilla (art. 25 din Decretul regal nr. 1483/2012).

Conform art. 17 din Decretul regal nr. 1483/2012, angajatorul inițiază procedura prin comunicarea deschiderii perioadei de consultare reprezentanților legali ai lucrătorilor și simultan autorității competente în domeniul muncii. Această comunicare/notificare trebuie să specifice următoarele:

- Cauzele care stau la baza deciziei de suspendare a contractelor sau reducere a timpului de muncă;
- Numărul și funcțiile lucrătorilor afectați de măsurile de suspendare temporară a contractelor sau de reducerea timpului de muncă;
- Descrierea în detaliu a măsurilor ce vor fi aplicate;
- Criteriile utilizate pentru desemnarea lucrătorilor afectați de măsurile de suspendare temporară a contractelor sau de reducerea timpului de muncă;
- Copia comunicării adresate lucrătorilor sau reprezentanților acestora de către conducerea societății cu privire la intenția acesteia de a iniția procedura;
- Desemnarea reprezentanților lucrătorilor care vor face parte din comisia de negociere sau motivul neconstituirea acesteia în termenul legal.

Această notificare trebuie să fie însoțită de documente care să dovedească existența motivelor economice, tehnice, organizatorice sau de producție care stau la baza inițierii procedurii de reducere temporară a timpului de muncă al angajaților sau de suspendare temporară a contractelor de muncă.

Perioada de consultare dintre reprezentanții angajatorului și ai lucrătorilor are scopul de a ajunge la un acord cu privire la măsurile de suspendare a contractelor sau de reducere a programului de lucru (art. 20 din Decretul regal nr. 1483/2012). Autoritatea competentă în domeniul muncii asigură eficacitatea perioadei de consultare și poate să emită avertismente și recomandări părților, care nu vor opri sau suspenda procedura. Autoritatea va transmite ambelor părți orice documente care conțin astfel de avertismente sau recomandări, chiar dacă acestea sunt adresate doar uneia dintre ele (art. 21 din Decretul regal nr. 1483/2012).

Revenind la prevederile art. 47 din Codul spaniol al muncii, Inspekția Muncii și Securității Sociale trebuie să transmită autorității competente din domeniul muncii un raport cu privire la detaliile conținute în comunicarea referitoare la inițierea procedurii anterior

³¹ Art. 16 alin. (2) din Decretul regal nr. 1483/2012

menționate și la desfășurarea perioadei de consultare. Acest raport trebuie emis în 15 zile de la încheierea perioadei de consultare.

După încheierea perioadei de consultare, compania va notifica lucrătorii și autoritatea competentă în domeniul muncii cu privire la decizia sa privind reducerea timpului de muncă sau suspendarea contractelor, care trebuie să includă perioada în care se va realiza aplicarea acestor măsuri. Decizia societății intră în vigoare de la data comunicării acesteia către autoritatea muncii, cu excepția cazului în care în aceasta se prevede o dată ulterioară.

Dacă în termen de cincisprezece zile de la data ultimei întâlniri desfășurate în perioada de consultări, societatea nu a comunicat reprezentanților lucrătorilor și autorității muncii decizia sa privind suspendarea contractelor sau reducerea temporară a timpului de muncă, procedura încetează în condițiile stabilite prin regulament.

Decizia societății poate fi contestată de autoritatea competentă în domeniul muncii la cererea organismului de gestionare a indemnizațiilor de șomaj atunci când scopul deciziei poate fi obținerea necuvenită de indemnizații de către lucrători, din cauza absenței cauzei care a dat naștere situației juridice de șomaj.

Salariații pot ataca deciziile societății cu apel la instanțele competente în materie socială, care vor declara măsura justificată sau nejustificată.

În orice moment pe durata aplicării măsurii de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractelor pe motive economice, organizatorice, tehnice sau de producție, întreprinderea poate comunica reprezentanților lucrătorilor cu care a desfășurat perioada de consultări o propunere de prelungire a măsurii. Necesitatea acestei prelungiri trebuie tratată într-o perioadă de consultări cu o durată maximă de cinci zile, iar decizia întreprinderii va fi comunicată autorității de muncă în termen de șapte zile, producând efecte din ziua următoare încheierii perioadei inițiale de reducere a programului de lucru sau de suspendare a raportului de muncă.

Companiile pot aplica reducerea programului de lucru sau suspendarea contractelor de muncă din cauza forței majore temporare (ERTE FM), aplicând procedurile prevăzute la art. 47 alin. 5-6 și art. 51 alin 7.

După încheierea perioadei de consultare, compania va notifica lucrătorii și autoritatea competentă în domeniul muncii cu privire la decizia sa privind reducerea timpului de muncă sau suspendarea contractelor, care trebuie să includă perioada în care se va realiza aplicarea acestor măsuri.

Decizia societății intră în vigoare de la data comunicării acesteia către autoritatea muncii, cu excepția cazului în care în aceasta se prevede o dată ulterioară.

Potrivit celei de-a 17-a dispoziții suplimentare la Codul muncii, *dispozițiile articolului 47 nu se aplică administrațiilor publice și entităților de drept public afiliate sau dependente de una sau mai multe dintre acestea, precum și altor organisme publice, cu excepția celor care se finanțează în principal din venituri obținute în urma operațiunilor efectuate pe piață.*

În conformitate cu cea de-a 25-a dispoziție suplimentară la Codul spaniol al muncii, pe durata reducerilor timpului de muncă sau a suspendării contractelor de muncă ca parte a ERTE sau a Mecanismului RED, societățile comerciale vor putea organiza programe de

formare pentru fiecare dintre angajații afectați de măsurile temporare, care vor avea ca obiectiv îmbunătățirea competențelor profesionale și a capacității de inserție profesională a lucrătorilor.

Potrivit informațiilor disponibile pe [pagina web](#) a Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă (SEPE), în cazul în care un salariat lucrează într-o întreprindere în care se aplică procedurile de reducere a timpului de muncă sau de suspendare a raportului de muncă, pentru a beneficia de indemnizație în această perioadă, trebuie să depună personal o cerere în persoană sau online, pe pagina SEPE.

7.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

Potrivit art. 16 alin. (4) din Decretul regal nr. 1483/2012, durata măsurilor de suspendare a contractelor sau de reducere a timpului de muncă va fi adaptată la situația care se dorește a fi depășită.

Durata indemnizației de șomaj depinde de perioadele de angajare pentru care s-au plătit contribuții în cei șase ani anteriori situației legale de șomaj sau momentului în care a încetat obligația de a contribui conform unei grile (art. 269 alin. (1) din Decretul legislativ regal nr. 8/2015):

Perioada de contribuție (în zile)	Perioada de beneficii (în zile)
De la 360 la 539	120
De la 540 la 719	180
De la 720 la 899	240
De la 900 la 1.079	300
De la 1.080 la 1.259	360
De la 1.260 la 1.439	420
De la 1440 până în 1619	480
De la 1620 până în 1799	540
De la 1800 până în 1979	600
De la 1980 până în 2159	660
De la 2.160	720

7.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Art. 267 alin. (3) din Decretul legislativ regal nr. 8/2015 prevede că lucrătorii incluși în procedurile de reducere a timpului statutului fac dovada statutului legal de șomer prin notificarea scrisă a angajatorului către lucrător, eliberată în temeiul art. 47 din Legea privind statutul lucrătorilor, în care e clar menționat motivul (de exemplu, economic) și data exactă de la care începe șomajul.

Art. 270 din Decretul legislativ regal nr. 8/2015 stabilește cuantumul indemnizației de șomaj, respectiv 70% din baza de calcul în primele 180 de zile și 60% din baza de calcul începând cu cea de-a 181-a zi.

Mai multe informații pe pagina web a [Serviciului](#).

7.6. Sursele de finanțare

Potrivit informațiilor disponibile pe [pagina web](#) a Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă (SEPE), în cazul în care un salariat lucrează într-o întreprindere în care se aplică procedurile de reducere a programului de lucru sau de suspendare a raportului de muncă, pentru a beneficia de indemnizație în această perioadă, trebuie să depună personal o cerere în persoană sau online, pe pagina SEPE.

7.7. Condiționalități

Art. 47 alin. 7 prevede că normele comune aplicabile procedurilor de ajustare temporară a ocupării forței de muncă din motive economice, tehnice, organizatorice și de producție, precum și celor bazate pe un caz de forță majoră temporară, sunt următoarele:

*a) Reducerea timpului de muncă poate fi între 10% și 70% și se calculează pe baza programului de lucru zilnic, săptămânal, lunar sau anual. În măsura în care acest lucru este fezabil, **se va acorda prioritate adoptării de măsuri de reducere a programului de lucru în detrimentul celor de suspendare a contractelor. [...]***

*c) **Pe durata aplicării procedurii, întreprinderea poate include sau exclude lucrătorii din măsurile aplicate, în funcție de schimbările survenite în circumstanțele invocate pentru justificarea măsurilor, informând în prealabil reprezentanții legali ai lucrătorilor și notificând acest lucru instituției care gestionează prestațiile sociale și, în conformitate cu termenele stabilite prin regulament, Trezoreriei Generale a Securității Sociale, prin intermediul procedurilor automatizate stabilite de aceste entități.***

*d) **Pe perioada în care se aplică această procedură, nu se vor putea efectua ore suplimentare, nu se vor putea externaliza activități noi și nu se vor putea încheia noi contracte de muncă.***

*Această interdicție nu se aplică în situația în care persoanele ale căror contracte sunt suspendate sau al căror program de lucru este redus și care prestează servicii în centrul de muncă afectat de noile angajări sau externalizări **nu pot, din motive de formare, calificare sau din alte motive obiective și justificate, să îndeplinească funcțiile atribuite persoanelor nou angajate, cu condiția ca întreprinderea să informeze în prealabil reprezentanții legali ai salariaților** cu privire la această situație. [...]*

*e) **Facilitățile în materie de contribuții sociale** legate de procedurile de reglementare temporară a ocupării forței de muncă, care au **caracter voluntar pentru întreprindere**, vor fi, de asemenea, condiționate de **menținerea în muncă a persoanelor salariate afectate [minimum șase luni și maximum doi ani de la***

*încheierea perioadei de....], în conformitate cu conținutul și cerințele prevăzute la alineatul (10) al celei de-a 44-a dispoziție suplimentare din textul consolidat al [Legii generale a securității sociale](#), aprobat prin Decretul legislativ regal 8/2015 din 30 octombrie.*³²

f) Indemnizația care urmează să fie primită de lucrători se va reglementa în conformitate cu prevederile articolului 267 din textul consolidat al Legii generale privind securitatea socială și normele sale de aplicare.

La încetarea cauzelor legale de suspendare, lucrătorul va avea dreptul la reintegrarea în postul de muncă rezervat (art. 48 alin. 1 din Codul spaniol al muncii).

SUEDIA

8.1.Temei juridic:

[Legea \(2013:948\) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă](#) (Legea (2013:948))

[Regulamentul \(2020:208\) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă](#)

8.2.Condiții de eligibilitate pentru angajatori și salariați

Potrivit secț. 3. Legea (2013:948) se aplică tuturor persoanelor juridice și fizice care desfășoară activități economice. Legea nu se aplică însă statului, regiunilor, municipalităților, asociațiilor inter-municipale și organismelor de cooperare. De asemenea, aceasta nu se aplică persoanelor juridice asupra cărora aceste organisme publice, individual sau împreună, exercită o influență juridică directă sau indirectă, cu excepția cazului în care activitatea respectivă are caracter comercial. Legea scutește, de asemenea, angajatorii care desfășoară activități finanțate în principal din fonduri publice și în cazul cărora, conform reglementărilor de drept public, este responsabilitatea sectorului public să furnizeze activitățile respective.

Reducerea timpului de muncă (*korttidsarbete*) reprezintă o formă de reglementare a activității / muncii în care programul de lucru este mai scurt decât cel normal sau în care se aplică o reducere parțială a programului de lucru în temeiul unui contract colectiv de muncă

³² Potrivit celei de-a 44-a dispoziții suplimentare din textul consolidat al [Legii generale a securității sociale](#), societățile comerciale pot alege să beneficieze de reduceri sau scutiri la plata contribuțiilor pentru asigurări sociale și pentru alte taxe colectate împreună cu acestea cu condiția menținerii în muncă a lucrătorilor afectați timp de minimum șase luni și maximum doi ani de la încheierea perioadei de valabilitate a dosarului de reglementare temporară a locurilor de muncă. Companiile care nu respectă acest angajament trebuie să ramburseze suma contribuțiilor de la care au fost scutite cu suprataxa și dobânzile de întârziere corespunzătoare. Nu se consideră o încălcare a angajamentului de a păstra lucrătorii la finalul șomajului tehnic, în cazul în care contractul de muncă încetează prin concediere disciplinară declarată întemeiată, demisie, deces, pensionare sau incapacitate permanentă totală, absolută sau incapacitate majoră a lucrătorului. De asemenea, nu se consideră încălcat prin încetarea perioadei de mobilizare a persoanelor cu contract fix-intermitent, atunci când aceasta nu constituie o concediere, ci o întrerupere a contractului.

încheiat, pe o perioadă limitată, iar salariul este, prin urmare, mai mic decât cel normal (secț. 4 pct. 3).

Potrivit secțiunilor 5 și 5a din Legea (2013:948), angajatorii pot primi o subvenție provizorie pentru reducerea timpului de muncă în 2 situații:

- în cazul unei recesiuni economice profunde sau în cazul unei iminente, situație în care Guvernul emite un regulament care să prevadă acordarea subvenției (secț. 5) și
- în cazul unor dificultăți financiare temporare și semnificative (secț. 5a).

Pentru ca un angajator să fie eligibil pentru subvenția în cazul reducerii programului de lucru, conform secț. 5a din Legea (2013:948) este necesar ca:

1. angajatorul să fi întâmpinat [dificultăți financiare temporare și semnificative](#),
2. dificultățile financiare au fost cauzate de [o circumstanță independentă de voința angajatorului](#),
3. [dificultățile financiare nu au putut fi prevăzute sau evitate în mod rezonabil](#) și
4. angajatorul a utilizat alte [măsuri disponibile pentru a reduce costul forței de muncă](#).

Conform secț. 5b, nu poate fi aprobată o cerere de subvenție din partea unui angajator care, la momentul depunerii cererii,

- trebuie să întocmească un [bilanț contabil](#);
- desfășoară [restructurări corporative](#)
- sau este în [este insolventă](#).

Secț. 9 – 11 din Legea (2013:948) stabilesc următoarele condiții pentru angajatori și salariați cu privire la acordarea unei subvenții provizorii (*preliminärt stöd*):

Subvenția provizorie poate fi acordată numai angajatorilor care au fost înregistrați ca angajatori la Agenția Fiscală Suedeză [cu 3 luni înainte de depunerea cererii] [...] și care sunt, de asemenea, înregistrați ca atare la momentul examinării cererii de subvenție provizorie (secț. 9).

Nu se poate acorda o subvenție provizorie angajatorilor care au o interdicție de desfășurare a activității sau datorii fiscale și contributive [...] (secț. 10).

Secț. 11. Subvenția provizorie poate fi acordată numai angajaților:

- 1. care au fost angajați de angajator pe parcursul întregii luni [...] [cu 3 luni înainte de depunerea cererii] sau al unei părți din aceasta, cu o rată de ocupare egală sau mai mare ca în timpul lunii în care se acorda ajutorul,*
- 2. pentru care angajatorul era obligat, în luna de referință, să plătească contribuțiile angajatorului în conformitate cu Legea privind contribuțiile sociale (2000:980) și*
- 3. care nu aparțin familiei angajatorului. [...]*

Potrivit [Agenției Fiscale Suedeză](#), pentru a avea dreptul la sprijin provizoriu pentru reducerea timpului de muncă, angajatorul trebuie să semneze un acord în acest sens cu

angajații. Acordurile nu pot fi redactate retroactiv, dar sunt valabile de la data semnării și ulterior.

Secț. 15 și 16 din Legea (2013:948) prevăd condițiile pentru acordarea sprijinului provizoriu atunci când există un contract colectiv de muncă (secț. 15) și în situația absenței unui contract colectiv de muncă (secț. 16).

Dacă există un contract colectiv de muncă și un angajator dorește să solicite un sprijin provizoriu pentru reducerea timpului de muncă, contractul colectiv de muncă trebuie să prevadă reducerea programului de muncă și să fie încheiat cu confederația sindicală a angajaților. Dacă există o organizație sindicală locală, aplicarea programului redus de muncă trebuie reglementată într-un acord local. Nu există nicio cerință privind câți angajați ai unui angajator obligat printr-un contract colectiv de muncă trebuie să participe la munca cu program redus.

Dacă nu există un contract colectiv de muncă și un angajator dorește să solicite un sprijin provizoriu pentru reducerea timpului de muncă, trebuie să semneze un acord scris cu cel puțin 70% dintre angajații dintr-o unitate operațională. Reducerea convenită a orelor de lucru și a salariilor trebuie să fie aceeași pentru toți angajații participanți.

Următoarele informații trebuie incluse în acord:

- Părțile – numele angajatorului, numărul de înregistrare la registrul societății și adresa, precum și numele și numărul de identificare personală sau numărul de coordonare al angajatului.
- Salariul brut obișnuit al angajatului.
- Nivel convenit pentru reducerea timpului de muncă și a salariilor, care trebuie să fie cel prevăzut de secț. 12 și 13 din Legea (2013:948) și să fie același pentru toți angajații incluși în programul de lucru parțial (adică cel puțin 88% din timpul de lucru).
- 70% dintre angajații unității operaționale).
- Perioada de aplicare a acordului, care trebuie să acopere perioada pentru care angajatorul solicită o subvenție.
- Data la care a fost încheiat acordul, adică momentul semnării acestuia.³³

8.3.Procedura de accesare și instituțiile competente

În conformitate cu secț. 37 din Legea (2013:948), Agenția Fiscală Suedeză este responsabilă de chestiunile reglementate de această lege, cu excepția art. 5, 6, 7 și 8 și aprobă cererile pentru acordarea unei subvenții provizorii în caz de dificultăți financiare temporare și semnificative în temeiul art. 5a din Legea (2013:948).

Potrivit informațiilor disponibile pe pagina web a [Agenției Fiscale Suedeze](https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/stodvidkorttidsarbete.4.339cd9fe17d1714c0775230.html), procesul de obținere a unei indemnizații pentru reducerea timpului de muncă constă în mai multe etape: cererea de aprobare, cererea de subvenție provizorie și notificarea privind ajustarea nivelului ajutorului preliminar.

³³ <https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/stodvidkorttidsarbete.4.339cd9fe17d1714c0775230.html>

Potrivit secț. 2 din Regulamentul (2020:208), o cerere de aprobare în temeiul secț. 5a din Legea (2013:948) trebuie să conțină informații despre angajatorul solicitant și dacă sunt îndeplinite condițiile de sprijin în temeiul secț. 5a și 5b din Legea (2013:948).

Potrivit informațiilor disponibile pe [pagina web a Agenției Fiscale Suedeze](#), după ce această cerere a fost aprobată de Agenția fiscală suedeză, angajatorul poate solicita subvenția provizorie pentru reducerea timpului de muncă pentru maximum șase luni calendaristice (secț. 6a din Legea (2013:948)). Pentru a fi eligibil pentru o subvenție provizorie pentru toate cele șase luni, angajatorul trebuie să solicite o subvenție provizorie pentru reducerea timpului de muncă pentru luni consecutive, fără întrerupere. Cererea pentru subvenția provizorie pentru reducerea timpului de muncă trebuie trimisă la Agenția Fiscală Suedeză în fiecare lună și trebuie să se refere la o singură lună de sprijin. Nu se poate solicita în avans indemnizația preliminară. Prima lună din perioada de acordare a indemnizației trebuie să înceapă în cel mult 45 de zile de la aprobarea cererii.³⁴

Angajatorul poate depune la Agenția fiscală suedeză o cerere de prelungire a perioadei de acordare a indemnizației preliminare pentru încă 3 luni în termen de 4 luni calendaristice de la începerea perioadei de acordare a subvenției provizorii (secț. 7a din Legea (2013:948)). Angajatorii pot depune o nouă cerere de aprobare la sfârșitul perioadei de prelungire. Cu toate acestea, după ce o astfel de perioadă (conform secț. 6, 6a, 7 sau 7a) s-a încheiat, o nouă aprobare conform secț. 5a poate fi acordată cel mai devreme după 24 de luni de la acel moment (secț. 8a din Legea (2013:948)).

Potrivit secț. 3 din Regulamentul (2020:208), o cerere de subvenție provizorie în conformitate cu secț. 18 din Legea (2013:948), trebuie să conțină informații despre:

1. angajatorul solicitant,
2. dacă angajatorul este obligat să respecte un contract colectiv de muncă (secț. 15 din Legea (2013:948),
3. dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea ajutorului și
4. suma solicitată.

Împreună cu cererea trebuie depuse contractele colective de muncă menționate la secț. 15 alin. (1) și (2) din Legea (2013:948) sau acordul scris între angajator și angajat menționat la secț. 16 alin. (1) din aceeași lege.

Secț. 17a din Legea (2013:948) prevede că timpul liber rezultat ca urmare a reducerii programului de lucru poate fi utilizat pentru formare profesională, iar statul compensează 60% din costurile ocazionate de acestea. Guvernul sau o autoritate desemnată de acesta poate emite reglementări privind tipurile de costuri acceptate și cum se calculează acestea, plafonul maxim per angajat și procedura administrativă.

În conformitate cu secț. 19 – 34 din Legea (2013:948), angajatorii care au primit o subvenție provizorie pentru reducerea timpului de muncă trebuie să depună o declarație de

³⁴ Angajatorul A primește aprobarea pentru acordarea unei indemnizații în cazul reducerii timpului de muncă la data de 20 aprilie 2026. Prima lună de acordare a indemnizației din perioada de acordare a acesteia poate fi aprilie, mai sau iunie 2026. [Agenția Fiscală Suedeză](#)

verificare/reconciliere (*avstämning*) la Agenția fiscală suedeză, pe baza căreia se va stabili cuantumul indemnizației finale.³⁵

În această etapă a reconcilierii, pentru fiecare angajat pentru care s-a solicitat o subvenție provizorie se compară reducerea programului de lucru și a salariilor declarate în solicitarea pentru indemnizația preliminară cu reducerile efective aplicate. Dacă subvenția provizorie a fost calculat pe baza unei reduceri a orelor de lucru și a salariilor mai mari decât rezultatul real, angajatorul trebuie să ramburseze diferența dintre subvenția provizorie și cea finală (secț. 26 din Legea (2013:948)). În mod similar, un angajator poate avea dreptul la un sprijin suplimentar dacă subvenția provizorie a fost calculată pe baza unei reduceri a orelor de lucru și a salariilor mai mici decât rezultatul real (secț. 27 din Legea (2013:948)). În cazul în care nu sunt respectate prevederile secț. 12, 13, 15 și 16, angajatorul trebuie să ramburseze întregul sprijin primit (secț. 25 din Legea (2013:948)).³⁶

8.4.Durata măsurilor și limitele aplicabile

În cazul unei recesiuni profunde sau în cazul uneia iminente (secț. 5 din Legea (2013:948)), un angajator poate primi o subvenție provizorie timp de 12 luni calendaristice (secț. 6 din Legea (2013:948)), care poate fi prelungită cu încă 12 luni calendaristice (secț. 7 din Legea (2013:948)).

În cazul unor dificultăți financiare temporare și semnificative întâmpinate de un angajator (secț. 5a din Legea (2013:948)), acesta poate primi o subvenție provizorie timp de 6 luni calendaristice consecutive (secț. 6a din Legea (2013:948)), care poate fi prelungită cu încă 3 luni calendaristice în baza unei cereri adresate Agenției Fiscale suedeze (secț. 7a din Legea (2013:948)).

Agenția fiscală suedeză explică pe [pagina sa web](#) și celelalte limite prevăzute de Legea (2013:948):

Durata totală a subvenției acordate în temeiul secț. 5 și 5a din Legea (2013:948) nu poate depăși 24 de luni calendaristice într-o perioadă de 36 de luni calendaristice (secț. 7b din Legea (2013:948)). Dacă, de exemplu, unui angajator i s-a acordat o subvenție după aprobarea în temeiul secț. 5a din Legea (2013:948) pentru o perioadă de 6 luni, urmată de o prelungire a subvenției cu 3 luni, acesta poate beneficia de o subvenție în temeiul secț. 5 din Legea (2013:948) doar pentru încă 15 luni. Aceasta reprezintă o limitare a perioadei totale de acordare a ajutorului, care altfel ar putea ajunge la 33 de luni. Limitarea a fost introdusă deoarece unul dintre principiile fundamentale este ca numai angajatorii considerați competitivi pe termen lung să poată beneficia de o subvenție. Nu este oportun ca introducerea sistemului permanent de sprijin să permită o perioadă totală de sprijin de până la 33 de luni. [...]

Un angajator a cărui activitate urmează un ciclu economic normal ar trebui să poată beneficia de sprijin doar pe o perioadă mai limitată. De asemenea, trebuie să treacă o anumită perioadă de timp de la expirarea perioadei de acordare a subvenției până la

³⁵ <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409847.html>

³⁶ <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409847.html>

emiterea unei noi decizii de aprobare a indemnizației. La expirarea unei perioade de acordare a subvenției pentru reducerea programului de lucru, în conformitate cu secț. 6, 6a, 7 sau 7a din Legea (2013:948), o decizie de aprobare a subvenției în temeiul secț. 5a din Legea (2013:948) poate fi luată cel mai devreme la 24 de luni calendaristice de la data respectivă (secț. 8a din Legea (2013:948)). O astfel de perioadă de așteptare este considerată suficientă pentru a împiedica un angajator să utilizeze ajutorul pentru a depăși problemele structurale din cadrul activității sale. [...]

O altă limită stabilită de legislația suedeză în ceea ce privește calcularea și acordarea subvenției pentru reducerea timpului de muncă se referă la salariul lunar maxim care se ia în considerare când se calculează subvenția de la stat și care a fost stabilit prin secț. 5 din Regulamentul (2020:208) privind subvenția pentru reducerea programului de muncă la 44.000 SEK (aprox. 20.726 RON).

8.5.Modalitatea de calcul și nivelul compensațiilor

Legea (2013:948) prevede următoarele cu privire la nivelurile orelor de lucru și reducerea salariilor:

Secț. 12. Pentru a avea dreptul la o subvenție provizorie, reducerea programului de lucru al unui angajat atunci când este inclus într-un program de lucru cu program redus pe durata unei perioade contractuale trebuie să fie de:

- 1. 20% din programul normal de lucru,*
- 2. 40% din programul normal de lucru sau*
- 3. 60% din programul normal de lucru.*

În cazul în care s-a încheiat un contract colectiv de muncă la nivel central privind reducerea parțială a programului de muncă, această reducere va corespunde reducerii programului de lucru conform primului paragraf.

Secț. 13. Pentru a avea dreptul la o subvenție provizorie, reducerea salariului unui angajat atunci când este inclus într-un program de lucru cu program redus pe parcursul unei perioade contractuale trebuie să fie:

- 1. 12% din salariul normal, dacă reducerea programului de lucru este de 20%,*
- 2. 16% din salariul normal, dacă reducerea programului de lucru este de 40% sau*
- 3. 20% din salariul normal, dacă reducerea programului de lucru este de 60%.*

Indemnizația nu se acordă în perioada de preaviz. [...]

Secț. 17 din Legea (2013:948) stabilește metoda de calcul a subvenției provizorii astfel:

$$\text{Salariu lunar în mod normal} \times \text{reducerea programului de lucru} \times \text{cotă de prezență} \times 0,43 \text{ (rata standard de 43\%)} = \text{subvenția provizorie pentru reducerea timpului de muncă}$$

Agenția Fiscală Suedeză [explică](#) componentele formulei de calcul după cum urmează:

Perioada contractului: zilele dintre data de început și data de sfârșit – așa cum este specificat în contractele de muncă cu program redus – în luna de subvenție. Mai multe perioade contractuale per angajat pot intra în intervalul unei luni de sprijin.

Salariul lunar primit în mod normal: (salariul pe care angajatul l-ar fi primit în mod normal pentru luna de referință) - (suma care depășește 44.000 SEK³⁷) - (creșterile salariale aferente perioadei ulterioare lunii de referință)

Reducerea programului de lucru: procentul indicat în acord (20%, 40% sau 60%)

Cota de prezență: ((numărul de zile lucrătoare în mod normal în perioada prevăzută în acord) - (absențele planificate în perioada contractului³⁸)) ÷ (numărul de zile lucrătoare în mod normal în perioada prevăzută în acord)

Cotă standard: 43% (33% de la stat și 10% din contribuțiile angajatorului la cotă standard).

Tot pe [site-ul Agenției](#), se menționează faptul că, costurile subvenției provizorii pentru reducerea timpului de muncă sunt împărțite între angajator, angajat și stat conform tabelului de mai jos. Statul acoperă o treime din cost, indiferent de reducerea orelor de lucru.

Niveluri	Reducerea orelor de lucru	Angajați (reducere salarială)	Angajator	Statul suedez
1	20%	12%	1%	7%
2	40%	16%	11%	13%
3	60%	20%	20%	20%

8.6. Sursele de finanțare

Pe [site-ul Agenției](#), se menționează faptul că costurile subvenției provizorii pentru reducerea timpului de muncă sunt împărțite între angajator, angajat și stat conform tabelului de mai sus. Statul acoperă o treime din cost, indiferent de reducerea timpului de lucru.

8.7. Condiționalități

Nici Legea (2013:948) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă și nici Regulamentul (2020:208) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă nu prevăd vreo condiționalitate cum ar fi interdicția temporară de concediere.

³⁷ 44.000 SEK (aprox. 20.726 RON) este salariul lunar maxim care se ia în considerare când se calculează sprijinul de la stat și a fost stabilit prin sect. 5 din Regulamentul (2020:208) privind sprijinul pentru reducerea programului de muncă.

³⁸ Cum ar fi concediile

ANEXĂ. TABEL REZUMATIV

Statul	Temeiul juridic	Nivelul subvenției/ indemnizației	Durata de acordare a subvenției/ indemnizației	Sursa de finanțare
Austria	sect. 37b și 37c din Legea privind serviciul public de ocupare a forței de muncă (AMSG) Legea privind asigurările de șomaj din 1977 (AIVG) Legea privind promovarea pieței muncii (AMFG) Directiva federală privind subvențiile pentru reducerea timpului de muncă/ subvențiile pentru calificare (KAB)	Legea nu stabilește un procent minim sau maxim. Potrivit pct. 6.7.2 din Decretul KAB, baza pentru determinarea subvenției este media bazei de contribuție la asigurările sociale (AB) din cel puțin ultima lună calendaristică plătită integral sau, cel mult, din ultimele trei luni calendaristice plătite integral ale angajatului/angajatei afectat(e) înainte de introducerea muncii cu program redus (baza de calcul).	Durata acordării subvenției nu poate depăși inițial șase luni. Sunt permise prelungiri până la o durată totală de 24 de luni a acordării subvenției, iar în cazul unor circumstanțe speciale, chiar și peste această perioadă.	Angajații primesc o indemnizație pentru programul de lucru redus (Kurzarbeitsunterstützung) de la angajator pentru orele nelucrate, pentru a compensa parțial nivelul salarial normal. Angajatorul primește o subvenție pentru programul de lucru redus (Kurzarbeitsbeihilfe) de la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă.
Franța	Codul muncii: Art. L5122-1 – L5122-6 , Art. R5122-1 – R5122-26 Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii Decretul nr. 2026-35 din 29 ianuarie 2026 de modificare a tarifului orar minim al indemnizației	Angajatorul trebuie să plătească angajatului o indemnizație egală cu 60% din salariul brut al acestuia pentru fiecare oră de șomaj/nelucrată (art. R5122-18. din Codul muncii), aproximativ 72% din salariul orar net. Această indemnizație nu poate fi mai mică de 9,52 EUR și nici nu	Pe o perioadă de 3 luni, care poate fi extinsă până la 6 luni într-o perioadă de 12 luni consecutive.	Salariații primesc o indemnizație orară, plătită de angajator, corespunzătoare unei părți din remunerația lor anterioară. Angajatorul primește o alocație finanțată în comun de către stat și de către organismul care gestionează sistemul de asigurări de șomaj. Indemnizația pentru activitate parțială este plătită lunar de către Agenția de

Statul	Temeiul juridic	Nivelul subvenției/ indemnizației	Durata de acordare a subvenției/ indemnizației	Sursa de finanțare
	de activitate parțială și al indemnizației specifice de activitate parțială în cazul unei reduceri durabile a activității Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii	poate depăși un plafon de 32,45 EUR pe oră de șomaj.		Servicii și Plăți, în numele statului și al organismului care gestionează sistemul de asigurări de șomaj.
Germania	Codul social (SGB), Cartea a treia (III) – Promovarea ocupării forței de muncă (SGB III) Al patrulea regulament privind durata indemnizației pentru reducerea timpului de muncă	Angajații primesc o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă egală cu 60% din salariul net pierdut/pierdere netă de venit. Dacă au cel puțin un copil, procentul crește la 67%.	O întreprindere sau un departament al acesteia poate primi indemnizația de reducere a timpului de muncă pentru angajații săi pe o perioadă de până la 12 luni.	Angajatorul calculează indemnizația de Kurzarbeit și o plătește angajaților. Ulterior, angajatorul depune o cerere de rambursare la agenția locală pentru ocuparea forței de muncă, care, după verificarea documentelor, îi rambursează angajatorului indemnizația plătită
Polonia	Legea din 2013 privind măsuri speciale pentru protecția locurilor de muncă	Un angajatul afectat de o întrerupere a activității din motive economice sau de o reducere a programului de lucru are dreptul la: o indemnizație finanțată din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați pentru compensarea parțială a	Cel mult 6 luni în decursul a 12 luni de la data semnării acordului privind plata indemnizațiilor.	Fondurile pentru plata indemnizațiilor cuenite angajaților în perioadele de întrerupere a activității din motive economice sau de reducere a programului de lucru provin din Fondul de Garantare a Beneficiilor pentru Angajați . Costurile aferente formării profesionale a angajaților sunt finanțate din Fondul Muncii . Ambele

Statul	Temeiul juridic	Nivelul subvenției/ indemnizației	Durata de acordare a subvenției/ indemnizației	Sursa de finanțare
		remunerației pe perioada de inactivitate economică sau ca urmare a reducerii programului de lucru, până la valoarea de 100% din [1.662 PLN ~ 1.977 RON], și la o Remunerație finanțată din fondurile antreprenorului în valoare totală de cel puțin salariul minim pe economie [4.806 PLN ³⁹ ~ 5.715 RON], ținând seama de programul de lucru al angajatului.		fonduri sunt gestionate de ministrul responsabil cu munca.
Portugalia	Art. 298 – 308 din Codul muncii	Angajatul are dreptul să primească lunar o sumă minimă egală cu două treimi [66%] din remunerația sa normală brută	Reducerea sau suspendarea trebuie să aibă o durată stabilită în prealabil, care să nu depășească șase luni sau, în cazul unei catastrofe sau al unui alt eveniment care a afectat grav activitatea normală a întreprinderii, un an.	30% din indemnizație este plătită de angajator, iar 70% de către autoritatea competentă din domeniul securității sociale.

³⁹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/minimalne-wynagrodzenie-za-prace>

Statul	Temeiul juridic	Nivelul subvenției/ indemnizației	Durata de acordare a subvenției/ indemnizației	Sursa de finanțare
Slovacia	Legea din 4 mai 2021 privind sprijinul în perioada de reducere a programului de lucru și privind modificarea și completarea anumitor legi	Subvenția se acordă pentru acoperirea parțială a costurilor angajatorului cu compensarea salariului angajatului pentru fiecare oră nelucrată din cauza reducerii activității și este în cuantum de 60% din câștigul mediu pe oră al angajatului în luna calendaristică pentru care se acordă ajutorul până la maximum 60 % din 1/174 din dublul salariului mediu pe economie din Slovacia	Subvenția este acordată în perioada de reducere a timpului de muncă, pentru un total de maximum 6 luni în decurs de 24 de luni consecutive.	După ce sumele aferente subvenției au fost transferate de către Casa de Asigurări Sociale în contul furnizorului subvenției (Oficiul central pentru muncă, afaceri sociale și familie sau Oficiul teritorial pentru muncă, afaceri sociale și familie), acesta are 3 zile lucrătoare la dispoziție pentru a transfera banii în contul bancar al angajatorului declarat în cererea de subvenție.
Spania	Decretul legislativ regal nr. 2/2015 din 23 octombrie, prin care se aprobă textul consolidat al Codului muncii Decretul regal nr. 1483/2012 din 29 octombrie, prin care se aprobă Regulamentul privind procedurile de concediere colectivă, suspendarea contractelor și reducerea programului de lucru Decretul legislativ regal nr. 8/2015 din 30 octombrie, de aprobare a textului consolidat al Legii	Indemnizația de șomaj este limitată la 70% din baza de calcul în primele 180 de zile și 60% din baza de calcul începând cu cea de-a 181-a zi.	Durata indemnizației de șomaj depinde de perioadele de angajare pentru care s-au plătit contribuții în cei șase ani anteriori situației legale de șomaj.	Potrivit informațiilor disponibile pe pagina web a Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă (SEPE), în cazul în care un salariat lucrează într-o întreprindere în care se aplică procedurile de reducere a programului de lucru sau de suspendare a raportului de muncă, pentru a beneficia de indemnizație în această perioadă, trebuie să depună personal o cerere în persoană sau online, pe pagina SEPE.

Statul	Temeiul juridic	Nivelul subvenției/ indemnizației	Durata de acordare a subvenției/ indemnizației	Sursa de finanțare
	generale privind securitatea socială			
Suedia	Legea (2013:948) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă, Regulamentul (2020:208) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă	Sect. 17 din Legea (2013:948) stabilește metoda de calcul a subvenției provizorii astfel: Salariu lunar plătit în mod normal × reducerea programului de lucru × cotă de prezență × 0,43 (rata standard de 43%) = subvenția provizorie pentru reducerea timpului de muncă	În cazul unei recesiuni profunde sau în cazul uneia iminente, un angajator poate primi o subvenție provizorie timp de 12 luni calendaristice, care poate fi prelungită cu încă 12 luni calendaristice. În cazul unor dificultăți financiare temporare și semnificative întâmpinate de un angajator, acesta poate primi o subvenție provizorie timp de 6 luni calendaristice consecutive, care poate fi prelungită cu încă 3 luni calendaristice în baza unei cereri adresate Agenției Fiscale suedeze.	Pe site-ul Agenției , se menționează faptul că costurile subvenției pentru reducerea timpului de muncă sunt împărțite între angajator, angajat și stat. Statul acoperă o treime din cost, indiferent de reducerea timpului de lucru.

WEBOGRAFIE

ROMÂNIA

Codul muncii

Ordonanță de urgență nr. 132 din 7 august 2020 privind 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

AUSTRIA

Legea privind serviciul public de ocupare a forței de muncă (AMSG)

Legea privind asigurările de șomaj din 1977 (AIVG)

Legea privind promovarea pieței muncii (AMFG)

Directiva federală privind subvențiile pentru reducerea timpului de muncă/ subvențiile pentru calificare (KAB)

<https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:e82743ab-0ff0-4a72-a67a-c0f36f5662e8/2010EF10631EN.pdf>

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit#voruebergehende-nicht-saisonale-wirtschaftliche-schwierigkeiten>

<https://www.wko.at/service/kurzarbeit>

<https://www.usp.gv.at/themen/steuern-finanzen/kommunalsteuer.html>

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit#:~:text=sind%20die%20Beihilfen?-,Die%20Kurzarbeitsbeihilfe,f%C3%BCr%20die%20Beitr%C3%A4ge%20zur%20Sozialversicherung>

<https://www.wko.at/service/kurzarbeit>

FRANȚA

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23503>

Legea nr. 2025-127 din 14 februarie 2025 privind bugetul pe anul 2025

Art. L5122-1 – L5122-6, Art. R5122-1 – R5122-26

Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii

Decretul nr. 2026-35 din 29 ianuarie 2026 de modificare a tarifului orar minim al indemnizației de activitate parțială și al indemnizației specifice de activitate parțială în cazul unei reduceri durabile a activității

Ordinul din 26 august 2013 de stabilire a cotelor anuale de ore compensabile prevăzute la articolele R. 5122-6 și R. 5122-7 din Codul Muncii

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F13898>

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F35381>

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38004>

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F22311>

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F22330>

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F22314>

<https://www.asp.gouv.fr/>

GERMANIA

Codul social (SGB), Cartea a treia (III) – Promovarea ocupării forței de muncă ([SGB III](#))

Al patrulea regulament privind durata indemnizației pentru reducerea timpului de muncă

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/tabelle-zur-berechnung-des-kurzarbeitergeldes_ba055418.pdf

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung/abschlusspruefung-kurzarbeit>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeldformen/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung#H%C3%B6he>

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaefigungssicherung/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html#docd06882b7-5b55-4a9b-9268-fc69590b54f3bodyText1>

<https://www.justiz.nrw.de/BS/lebenslagen/arbeit-finanzen/arbeitsrecht/kurzarbeit>

<https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-waehrend-kurzarbeit/>

<https://www.juridice.ro/718298/kurzarbeit-colacul-de-salvare-al-economiei-romanesti.html>

POLONIA

Legea din 2013 privind măsuri speciale pentru protecția locurilor de muncă

Legea din 20 martie 2025 privind piața muncii și serviciile de ocupare a forței de muncă

<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/samorzad-wojewodztwa-16799842/art-43>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/fundusz-gwarantowanych-swiadczen-pracowniczych>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/fundusz-pracy>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/minimalne-wynagrodzenie-za-prace>

PORTUGALIA

[Codul muncii](#)

[Ghidul practic privind regimul de lay-off](#)

[Decretul-lege nr. 31-C/2026](#)

[Ghid practic referitor la regimul de lay-off simplificat pentru pagubele provocate de furtuna Kristin](#)

[Decretului-lege nr. 139/2025](#)

Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională - [IEFP](#)

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=3E74CF19-DA87-4B8F-81E2-51E0649AAA9F>

<https://www.centralgestcloud.com/blog/artigo/180/lay-off-%E2%80%93-como-funciona-e-em-que-situacoes-se-aplica>

<https://www.portugalglobal.pt/en/investment/doing-business/labour-system/>

SLOVACIA

[Legea din 4 mai 2021 privind sprijinul în perioada de reducere a programului de lucru și privind modificarea și completarea anumitor legi](#)

[Codului muncii](#)

SPANIA

[Decretul legislativ regal nr. 2/2015 din 23 octombrie, prin care se aprobă textul consolidat al Codului muncii](#) [Decretul regal nr. 1483/2012 din 29 octombrie, prin care se aprobă Regulamentul privind procedurile de concediere colectivă, suspendarea contractelor și reducerea programului de lucru](#)

[Decretul legislativ regal nr. 8/2015 din 30 octombrie, de aprobare a textului consolidat al Legii generale privind securitatea socială](#)

[Legii generale a securității sociale,](#)

<https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red.html>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/erte-red.html>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/prestaciones-desempleo/FAQS/expedientes-regulacion-empleo.html>

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/expedientes-regulacion-empleo>

<https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/countries/ES.html>

SUEDIA

[Legea \(2013:948\) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă](#),
[Regulamentul \(2020:208\) privind ajutorul în cazul reducerii timpului de muncă](#)
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409593.html#h-Tillfalliga-och-allvarliga-ekonomiska-svarigheter>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409593.html#h-Ett-forhallande-utom-arbetsgivarens-kontroll>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409593.html#h-Svarigheterna-har-inte-kunnat-forutses-eller-undvikas>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409593.html#h-Atgarder-for-att-minska-kostnaden-for-arbetskraft>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/337889.html#h-Personligt-ansvar-vid-kapitalbrist>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/408488.html>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/322176.html>
<https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/stodvidkorttidsarbete.4.339cd9fe17d1714c0775230.html>
<https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/englishengelska/businessesandemployers/shorttimeworkallowance.4.1df9c71e181083ce6f628f3.html>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/407030.html>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409587.html>
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/409847.html>
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2020208-om-stod-vid-korttidsarbete_sfs-2020-208/
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2026.4/407018.html>

BIBLIOGRAFIE

Preduț, M. C., *Codul muncii comentat*, Universul Juridic, București, 2024

Moțiu, D., „Aspecte privind consecințele șomajului tehnic pe piața muncii”, *Analele Universității de Vest din Timișoara*, colecția „Seria Drept, nr 1. 2020”, Universul Juridic, București, 2020, p. 101-118