



Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen
ATTORNEYS & COUNSELORS

Legal & Tax



COVID-19

Legal & Tax Resource Center

EMPLOYMENT | DREPTUL MUNCII

March 2020

BUCHAREST

201 Barbu Vacarescu St., Globalworth Tower,
18th floor, District 2, Bucharest, 020276, Romania

T +40 21 201 1200, +40 31 225 3300

F +40 21 201 1210, +40 31 225 3310

E office@nndkp.ro, www.nndkp.ro

As the COVID-19 pandemic continues to spread across the globe, disrupting lives, communities and businesses, and putting countries under considerable strain, NNDKP has set up the **COVID-19 – Legal and Tax Resource Center**. [Here](#) you can access valuable knowledge and legal insights with respect to the implications of the coronavirus in various fields in Romania.

Our lawyers and consultants are closely monitoring all COVID-19 developments to keep you up to date with the latest information, and to help you mitigate risks during this challenging time.

Information available both in English and Romanian, please scroll down.

EMPLOYMENT	
QUESTION	ANSWER
<i>Are employees obliged to disclose themselves as „risk-factor” to the employer?</i>	Normally yes, as they are required under the health and safety at work legislation to immediately notify the employer regarding any work situation about which they have reasonable grounds to believe is a danger for employees’ health and safety. Such notification would also be warranted in consideration of the employees’ general obligation of loyalty and good faith towards the employer.
<i>Can the employer demand employees to disclose themselves as being a „risk-factor”?</i>	Yes, since the employer has the obligation to inform competent authorities in case of any COVID-19 cases in the workplace. Employees should notify the local public health authority, call a dedicated number (0800.800.358) or, if none of the above options are successful, call the emergency number 112.

<p><i>Can the employer issue an instruction (or a policy) requiring employees to report co-workers with flu symptoms (i.e. fever, cough, difficulty breathing, pain in the muscles, tiredness) to the employer?</i></p>	<p>It is not recommended to do so, but rather to put in place some general instructions whereby to encourage the employees to act responsibly in the COVID-19 context, including by disclosing any risk concerns or stay at home in case they have flu like symptoms.</p>
<p><i>Can the employer require an employee to see a doctor?</i></p>	<p>No, but the employer can recommend an employee to see a doctor. However, the occupational doctor can send the employee to perform additional medical checks while at work place.</p>
<p><i>Does the employer have the obligation to report infections occurring in the business to health authorities?</i></p>	<p>The employer has to inform the competent authorities in case there are COVID-19 cases at the workplace.</p>
<p><i>What happens with employment contracts in case of quarantine or force majeure?</i></p>	<p>The employment contracts of the employees are suspended by law. Consequently, employers are not required to pay the employees their salaries during this period of time. We recommend to monitor any legislative developments in this area.</p>
<p><i>Are the employees entitled to any kind of medical leave and related pay?</i></p>	<p>Employees effectively infected with the COVID-19 virus are entitled to regular medical leave. These employees are entitled to receive 75% of their regular pay based on the current legislation. This amount may increase to 100% if COVID-19 will be added by the state on the list of severe diseases. We recommend monitoring legislative developments in this area. Employees placed in quarantine or self-isolation by the state are entitled to a specific medical leave. These employees are entitled to receive 75% of their regular pay during this period.</p>
<p><i>Can employees refuse to come to work? Can employees refuse to attend meetings or to travel?</i></p>	<p>In principle, no - the employees should continue to observe their job descriptions and fulfil their job duties so as to ensure business continuity.</p>

	<p>Employees can refuse to come to work when their health is under a significant risk (i.e., risk of infection and no remedy measures were taken by the employer). Hence, it is important not only to adopt, but also communicate to employees the preventive measures taken to protect employees' health.</p>
<p><i>Is the employer required to pay the salaries if employees refuse to come to work?</i></p>	<p>If employees refuse to come to work and the parties cannot reach an agreement on a flexible working regime, the employer may suspend the employment due to ungrounded absences from work. In this case, the employer would not have to pay the salary rights as of the date of the suspension decision.</p>
<p><i>Can the employer send employees to work from home, even without their consent?</i></p>	<p>Yes, the employer may send the employees to work from home based on Article 48 from the Labor Code - which allows employers to unilaterally and temporarily change the place of work of their employees as a result of a force majeure or as a measure to protect the employees.</p>
<p><i>Can the employer suspend employment contracts and send employees home?</i></p>	<p>The employment contract is <u>suspended by law</u> when the employee enters into quarantine (when such is imposed by state, in accordance with the law), in case of force majeure or when the employee is in medical leave (as it may be the case regarding a quarantine/self-isolation period).</p> <p>Currently, quarantine or self-isolation are ordered, for example, if an individual is returning from a red/yellow-labelled country (i.e., with extensive transmission of COVID-19) or if it was in direct contact with a person diagnosed with COVID-19.</p>
<p><i>If the employment contracts are suspended, do the employers still need to pay salaries?</i></p>	<p>If the individual employment contract is <u>suspended</u>, the employee is not required to perform the activity and the employer is not required to pay the salary rights.</p> <p>If employers suspend the activity <u>by their own initiative</u> in case of temporary decrease of their activity, employers have to pay employees 75% of their base salaries.</p>

<p><i>When is the employer forced to shut down its operations?</i></p>	<p>Only if this measure is adopted as part of the state of emergency package, now that this state of emergency was formally approved on 16 March 2020. We recommend constantly monitoring legislative developments in this area.</p>
<p><i>If kindergartens and schools are closed and employees need to stay home and cannot work, does the employer need to pay them and – if so – for how long?</i></p>	<p>Under Law 19/2020, if kindergartens and schools are closed as a result of an official decision issued by the competent authorities, parents with children up to the age of 12 (or of disabled children up to the age of 18) are entitled to paid days off, but only in cases where the jobs occupied are not compatible with work from home or with telework. The allowance is of 75% of the salary for one day of work and is capped at the corresponding value for a day of 75% of the average gross wage (i.e. RON 5,429).</p> <p>In specific sectors (e.g. in gases & electricity fields, continuous work units) the above rule applies only if also agreed upon by the employer.</p> <p>The provisions related to paid days off are not applicable to (among others):</p> <ul style="list-style-type: none"> – persons whose labour relations (or the labour relations of the spouse) are suspended due to the temporary interruption of the employer’s activity (technical unemployment); – if one of the parent is on child raising leave or childcare leave for the sick child, on holiday or unpaid leave. <p>Also note that this benefit is not applicable for the periods of school holidays.</p>
<p><i>Which employers can benefit of technical unemployment aid from state?</i></p>	<p>In case of employers that suspend the individual employment agreements for technical unemployment, the allowances granted to the affected employees (which are established at 75% of the base salary corresponding to the position held) are borne from the unemployment insurance state budget, but no more that 75% of the average gross salary (which is now of RON 5.429, resulting in a maximum of RON 4.071,75 borne by the state).</p>

Even though the unemployment allowance would have normally been of minimum 75% of the salary of the employee, employers who apply for this state-covered indemnity will not be obliged to cover the difference between the cap of RON 4.071,75 (covered by the state) and the 75% of the employee's salary, if any. The indemnity paid by the state may be supplemented by employers to minimum 75% of the employee's salary, but only if their budget can afford this.

This benefit (of having the unemployment allowance paid by the state) has been recently extended to all employees of the employers that have their activity reduced or interrupted temporarily, totally or partially, following the effects of COVID-19 epidemic. There will be no need for a specific certificate issued by the Ministry of Economy, Energy and Business Environment, nor to have a specific object of activity or to have a specific decrease in the income.

The employers will just have to send certain documents via e-mail to the employment agencies (i.e. a request, an affidavit and a list of impacted employees).

NNDKP CONTACTS

For any questions, your contacts at NNDKP are available either by e-mail or telephone.

For the above aspects, please contact [Roxana Abrasu](#) or [Gabriela Dinu](#).

Updates related to the impact of COVID-19 will be included on our [website](#) regularly, as the situation evolves.

www.nndkp.ro

Note: This document should not be copied, disclosed, distributed or reproduced, in whole or in part, without the prior written consent of Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen. The contents of this document is for information purposes only and should not be relied upon or construed as legal or other kind of advice.

În contextul răspândirii cu rapiditate a pandemiei COVID-19 la nivel global, lucru care generează perturbări majore la nivelul comunităților și a mediului de afaceri, punând o presiune considerabilă asupra țărilor afectate, Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen (NNDKP) a creat **Centrul de Informare Legal & Tax – COVID-19**.

[Aceasta](#) este o secțiune dedicată pe website-ul NNDKP unde puteți accesa informații utile și considerente juridice cu privire la implicațiile coronavirusului în România asupra diverselor arii de activitate.

Informație disponibilă atât în limba română, cât și în limba engleză.

DREPTUL MUNCII	
ÎNTREBARE	RĂSPUNS
Sunt salariații obligați să dezvăluie angajatorului că reprezintă un “factor de risc”?	În mod normal da, deoarece salariații sunt obligați, potrivit legislației privind sănătatea și securitatea în muncă, să notifice angajatorul imediat în legătură cu orice situație de la locul de muncă față de care au suspiciuni rezonabile în sensul că ar reprezenta un pericol pentru sănătatea și securitatea salariaților. O astfel de dezvăluire/notificare ar fi, de asemenea, justificată de obligația generală de loialitate și bună-credință a salariaților față de angajator.
Poate angajatorul să le solicite salariaților să devăluie faptul că reprezintă un “factor de risc”?	Da, având în vedere faptul că angajatorul are obligația să informeze autoritățile competente privind apariția oricărui caz de COVID-19 la locul de muncă. Angajatorii trebuie să notifice direcția locală de sănătate publică, să sune la numărul special de telefon (0800.800.358) sau, dacă nu reușesc să întreprindă niciuna dintre acțiunile anterioare, să sune la numărul de urgență 112.
Poate angajatorul să emită instrucțiuni (sau o politică) prin care solicită	O astfel de acțiune nu este recomandată, ci, mai degrabă, ar putea fi emise instrucțiuni generale care să încurajeze salariații să acționeze responsabil în contextul COVID-19,

<p><i>salariaților să îi raporteze acestuia colegii de muncă cu simptome de gripă (i.e. febră, tuse seacă, dificultate respiratorie, durere musculară, oboseală)?</i></p>	<p>inclusiv prin a dezvălui orice îngrijorări privind riscurile sau să rămână acasă în cazul în care au simptome gripă.</p>
<p><i>Poate angajatorul să îi solicite unui salariat să meargă la doctor?</i></p>	<p>Nu, dar angajatorul poate recomanda unui salariat să meargă la doctor. Cu toate acestea, medicul de medicina muncii poate trimite salariatul să efectueze verificări medicale suplimentare cât timp se află la locul de muncă.</p>
<p><i>Are angajatorul obligația de a raporta infecțiile survenite în cadrul societății către autoritățile sanitare?</i></p>	<p>Angajatorul trebuie să informeze autoritățile competente în cazul în care există cazuri de COVID-19 la locul de muncă.</p>
<p><i>Ce se întâmplă cu contractele de muncă în caz de carantină sau forță majoră?</i></p>	<p>Contractele de muncă ale salariaților sunt suspendate de drept. Astfel, angajatorii nu sunt obligați să plătească salariul angajaților în această perioadă de timp. Recomandăm monitorizarea eventualelor dezvoltări legislative în această arie.</p>
<p><i>Au dreptul salariații la concediu medical și la indemnizația aferentă?</i></p>	<p>Salariați efectiv infectați cu virusul COVID-19 au dreptul la concediu medical uzual. Acești salariați au dreptul la a primi 75% din salariul lor obișnuit (potrivit legislației curente). Această sumă ar putea crește la 100% dacă COVID-19 va fi adăugat de către stat pe lista bolilor severe. Recomandăm monitorizarea dezvoltărilor legislative în această arie. Salariații plasați în carantină sau izolare la domiciliu (impusă de stat) au dreptul la un concediu medical particular. Aceștia beneficiază, pe durata acestei perioade, de o indemnizație de 75% din salariul lor normal.</p>
<p><i>Pot salariații refuza să vină la muncă? Pot salariații refuza să participe la întâlniri sau să călătorească?</i></p>	<p>În principiu, nu – salariații trebuie să continue să respecte fișa postului și să își îndeplinească atribuțiile astfel încât să asigure continuitatea afacerii. Salariații pot refuza să vină la muncă atunci când sănătatea lor este supusă unui risc semnificativ (i.e. risc de infecție, nicio măsură de remediere nefiind luată de angajator).</p>

	Deci, nu este important numai să fie adoptate măsuri preventive pentru a proteja salariații, dar și ca acestea să le fie comunicate.
<i>Poate angajatorul fi obligat să plătească salariile dacă salariații refuză să vină la muncă?</i>	Dacă salariații refuză să vină la muncă și părțile nu pot ajunge la o înțelegere privind un regim de muncă flexibil, angajatorul poate suspenda raportul de muncă din cauza absențelor nemotivate de la locul de muncă. În acest caz, angajatorul nu va trebui să plătească drepturile salariale începând cu data deciziei de suspendare.
<i>Poate angajatorul să impună salariaților să lucreze de acasă, chiar fără consimțământul acestora?</i>	Da, angajatorul poate impune salariaților să lucreze de acasă în temeiul articolului 48 din Codul muncii, ce permite angajatorilor să schimbe unilateral și temporar locul de muncă al salariaților din cauza forței majore sau ca măsură de protecție a salariaților.
<i>Poate angajatorul suspenda contractele de muncă și să trimită salariații acasă?</i>	Contractul de muncă este suspendat <u>de drept</u> când salariatul intră în carantină (impusă de stat, în conformitate cu legea), în caz de forță majoră sau când salariatul este în concediu medical (cum ar putea fi cazul perioadei de carantină/izolare la domiciliu). În acest moment, carantina și izolarea la domiciliu sunt impuse, de exemplu, în cazul în care o persoană revine în România dintr-o țară roșie/galbenă (i.e. cu o transmitere extensivă de COVID-19) sau dacă a fost în contact direct cu o persoană diagnosticată cu COVID-19.
<i>Dacă contractele de muncă sunt suspendate, mai trebuie angajatorii să plătească salariile?</i>	Dacă contractul individual de muncă este suspendat, salariatul nu trebuie să presteze activitate, iar angajatorul nu trebuie să achite drepturile salariale. Dacă angajatorii suspendă activitatea din proprie inițiativă în cazul scăderii temporare a activității lor, aceștia trebuie să plătească salariaților 75% din salariul lor de bază.
<i>Când este angajatorul obligat să își închidă afacerea?</i>	Doar dacă această măsură este adoptată ca parte a pachetului privind starea de urgență, având în vedere că această stare de urgență a fost adoptată în mod formal în 16 martie 2020. Recomandăm monitorizarea constantă a dezvoltărilor legislative în acest domeniu.

<p><i>Dacă grădinițele și școlile sunt închise, iar salariații trebuie să stea acasă și nu pot munci, angajatorul trebuie să îi plătească și – dacă da – pentru cât timp?</i></p>	<p>Potrivit Legii nr. 19/2020, dacă grădinițele și școlile sunt închise ca urmare a unei decizii oficiale emisă de autoritățile competente, părinții cu copii de până la 12 ani (sau copii cu dizabilități de până la 18 ani) au dreptul la zile libere plătite, dar doar pentru situația funcțiilor care nu sunt compatibile cu munca la domiciliu sau telemunca. Indemnizația este de 75% din salariul pentru o zi lucrătoare și este plafonată la valoarea corespunzătoare a 75% din salariul mediu brut (care are valoarea de 5.429 lei).</p> <p>În anumite sectoare (e.g. gaze și electricitate, unități cu foc continuu), regula de mai sus se aplică numai cu acordul angajatorului.</p> <p>Prevederile legate de zilele libere plătite nu sunt aplicabile (printre altele):</p> <ul style="list-style-type: none"> - persoanelor ale căror raporturi de muncă (sau ale căror raporturi de muncă ale soților acestora) sunt suspendate din cauza întreruperii temporare a activității angajatorului (șomaj tehnic); - dacă unul dintre părinți este în concediu de creștere copil sau în concediu de îngrijire a copilului bolnav, în concediu de odihnă sau în concediu fără plată. <p>De avut în vedere că acest beneficiu nu este aplicabil pe perioada vacanțelor școlare.</p>
<p><i>Ce angajatori pot beneficia de ajutorul pentru șomaj tehnic de la stat?</i></p>	<p>În cazul angajatorilor care suspendă contractele individuale de muncă pentru șomaj tehnic, indemnizația acordată salariaților afectați (ce este stabilită la 75% din salariul de bază corespunzător postului ocupat) se suportă din bugetul de stat al asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din salariul mediu brut (care are acum valoarea de 5.429 lei, rezultând un quantum maxim de 4.071,75 lei suportată de stat).</p> <p>Chiar dacă indemnizația de șomaj ar fi fost în mod normal de minimum 75% din salariul salariatului, angajatorii care aplică pentru indemnizația acoperită de stat nu vor fi obligați să plătească diferența între limita de 4.071,75 lei (suportată de stat) și 75% din salariul angajatorului, dacă există o astfel de diferență. Indemnizația plătită de stat</p>

	<p>poate fi suplimentată de angajatori la minimum 75% din salariul angajatului, dar doar dacă bugetul acestora le permite.</p> <p>Acest beneficiu (de a avea indemnizația de somaj suportată de stat) a fost recent extins la toți salariații angajatorilor care au activitatea redusă sau întreruptă temporar, total sau parțial, ca urmare a efectelor epidemiei COVID-19. Nu va fi nevoie de niciun certificat emis de Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri și nici ca angajatorul să aibă un anumit obiect de activitate sau o anumită scădere în încasări.</p> <p>Angajatorii vor trebui doar să transmită câteva documente prin e-mail la agențiile de ocupare a forței de muncă (i.e. o cerere, o declarație pe proprie răspundere și o listă a salariaților impactați).</p>
--	--

CONTACTE NNDKP

În cazul în care aveți nevoie de asistență, puteți contacta membrii echipei NNDKP atât prin e-mail cât și telefonic.

În legătură cu aspectele detaliate mai sus, vă rugăm să le contactați pe [Roxana Abrasu](#) sau [Gabriela Dinu](#).

Vom include constant pe [website-ul NNDKP](#) actualizări cu privire la impactul COVID-19 pe măsură ce noi informații vor fi disponibile.

www.nndkp.ro

Notă: Este interzisă copierea, divulgarea, distribuirea sau reproducerea acestui document, în tot sau în parte, fără consimțământul prealabil în scris al Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen. Conținutul prezentului document este pur informativ și nu trebuie interpretat drept consultanță juridică sau de altă natură.