



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

## Employment Flash News No. 7/2020

May 15th, 2020

### LEGISLATION

#### Latest news on the state of alert and the measures established

The Government Emergency Ordinance no. 70/14.05.2020 regarding some measures applicable starting 15 May 2020, in the context of the epidemiologic situation determined by the spreading of SARS-COV-2 virus was published within the Official Gazette no. 394, dated 14 May 2020.

This normative act establishes a series of measures in various domains, applicable during the state of alert instated as of 15 May 2020. The main provisions from a labour law perspective are as follows:

- The effects of the provisions on technical unemployment support (as adopted and amended during the recently-expired state of emergency) continue to apply during the state of

## Info Dreptul muncii Nr. 7/2020

15 mai 2020

### LEGISLAȚIE

#### Noutăți privind starea de alertă și măsurile stabilite

Ordonanța de Urgență nr. 70/14.05.2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 394 din data de 14 mai 2020.

Acest act normativ stabilește o serie de măsuri specifice în domenii variate, aplicabile pe durata stării de alertă instituită începând cu data de 15 mai 2020. Principalele reglementări din perspectiva dreptului muncii sunt, după cum urmează:

- Efectele dispozițiilor privind susținerea șomajului tehnic (așa cum au fost adoptate și completate pe parcursul stării de urgență care a expirat) continuă să se aplice până la 31 mai



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

alert, namely until 31 May 2020, with the possibility of prolongation for certain domains where restrictions on activity will be maintained.

- As a rule, for the persons who, at the establishment of the current state of alert, are on child raising leave/ accommodation leave for adoption and receive the corresponding allowances, the rights they benefit from are prolonged until 31 May, 2020.
- The validity of collective labour agreements and collective bargaining agreements is maintained for a period of 90 days after the ending of the previous state of emergency.
- The possibility to benefit from paid days off granted to one of the parents for the supervision of their children during schools lockdown is established until the end of the current school year 2019-2020. These provisions are not appreciable to the employees from a series of domains, such as national defense system, prison system, public sanitary units and others, who are granted a salary increase instead, under certain conditions.

2020, cu posibilitatea prelungirii pentru anumite domenii în care se mențin restricțiile.

- Ca regulă, pentru persoanele care la data stabilirii stării de alertă se află în concediu și plata indemnizației pentru creșterea copilului/concediu și plata indemnizației de acomodare pentru copiii încredințați în vederea adopției, se prelungește acordarea drepturilor până la data de 31 mai 2020.
- Valabilitatea contractelor colective de muncă și a acordurilor colective se menține pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea stării de urgență.
- Posibilitatea de a beneficia de zile libere plătite pentru unul dintre părinți, pentru supravegherea copiilor pe durata închiderii școlilor se instituie până la încheierea cursurilor anului școlar 2019-2020. Aceste prevederi nu se aplică unor categorii de salariați, precum cei din sistemul național de apărare, penitenciare, unității sanitare și alții, care urmează să beneficieze, în schimb, de majorarea salariului, în anumite condiții.



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

- Employers having more than 50 employees are obliged to implement individualized working schedules, without the consent of the employees, so that employees are separated by an interval of 1 hour at the start and end of the working schedule, over a span of 3 hours. Such flexible work schedule and the manner of daily allocation will be established by addendum to the individual employment agreement.
- Angajații cu un număr mai mare de 50 de salariați au obligația de a stabili programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-un interval de trei ore. Programul de muncă individualizat și modul de repartizare pe zile se stabilesc în actul adițional la contractul individual de muncă.

\*\*\*

The Decision of the National Committee for Emergency Situations (CNSU) no. 24/14.05.2020 **regarding the approval of the establishment, at national level, of the state of emergency and of the measures of infection prevention and control, in the context of the epidemic situation caused by the SARS-CoV virus** was published within the Official Gazette no. 295, dated 15 May, 2020.

\*\*\*

Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență (CNSU) nr. 24/14.05.2020 **privind aprobarea instituirii stării de alertă la nivel național și a măsurilor de prevenire și control a infecțiilor, în contextul situației epidemiologice generate de virusul SARS-CoV** a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 395 din data de 15 mai 2020.



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

The main measures of impact from an employment perspective, applicable during the state of alert established, are the following:

- The employers have the obligation to organize activities so that work is performed from the domicile of the employees. If the activity performed does not allow for working from home, the employers have the obligation to take the following measures:
  - a) ensure the epidemiological triage consisting in the control of the temperature of the personnel and visitors it's the control-access points within buildings;
  - b) the mandatory hands disinfection before entering the work spaces;
  - c) comply with specific rules regarding performance of activity in open space/joint offices (that will be published);
  - d) for entities with more than 50 employees, implementation work schedule deferral, so that the activity starts and ends at intervals of minimum 1 hour, over a span of at least 3 hours, by groups of minimum 20% of the employees;

Principalele măsuri de impact din perspectiva dreptului muncii, aplicabile pe durata stării de alertă sunt următoarele:

- Angajatorii au obligația organizării activității, astfel încât munca să se desfășoare de la domiciliul angajaților. Dacă activitatea desfășurată nu permite munca de acasă, angajatorii trebuie să ia măsuri pentru:
  - a) asigurarea triajului epidemiologic constând în controlul temperaturii personalului propriu și vizitatorilor, la punctele de control-acces în incinte;
  - b) dezinfectarea obligatorie a mâinilor înaintea intrării în spațiile de lucru;
  - c) respectarea regulilor privind desfășurarea activității în birourile cu spații commune/open space (ce urmează a fi publicate);
  - d) decalarea programului de lucru, pentru entitățile cu un număr mai mare de 50 de salariați, astfel încât începerea, respectiv terminarea programului de lucru să se realizeze la intervale de minimum 1 oră, pe parcursul a minimum 3 ore, în tranșe de minim 20% din personal.



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

- Economic operators who perform commercial activities/activities with the public, involving the access of persons inside buildings have to take special measures regarding activity organization, in order to avoid crowding, observe social distancing and avoid access of people showing signs of illness.
- Employers may further establish the measures of preventive isolation at the workplace or in specially designed areas (where persons from the exterior do not have access), for the employees who occupy essential positions for the operation of production, transport and distribution of electrical energy and natural gases, maintenance of equipment and specific installations and other such activities.
- Operatorii economici care desfășoară activități comerciale/de lucru cu publicul ce implică accesul persoanelor în interiorul clădirilor, iau măsuri speciale de organizare a activității, pentru a evita aglomerarea, pentru menținerea distanței sociale și pentru a evita accesul persoanelor care prezintă simptome de îmbolnăvire.
- Angajatorii au în continuare posibilitatea de a dispune măsura de izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate (în care nu au acces persoane din exterior), pentru personalul care ocupă funcții esențiale pentru asigurarea funcționării producției, transportului și distribuției energiei electrice și gazelor naturale, a activităților de întreținere și mentenanță a echipamentelor și instalațiilor specifice, precum și a altor astfel de activități.

\*\*\*

The Law no. 55/15.05.2020 **regarding some measures for preventing and combating the COVID-19 pandemic effects** was published within the Official Gazette no. 396, dated 15 May, 2020.

The law sets forth the framework for a state of alert, together with a set of rules and measures to be temporarily/gradually applied during this period and will enter into force on 18 May, 2020.

\*\*\*

Legea nr. 55/15.05.2020 **privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19** a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din data de 15 mai 2020.

Legea fixează cadrul legislativ pentru instituirea stării de alertă, împreună cu o serie de măsuri de aplicabilitate temporară și graduală pentru această perioadă și va intra în vigoare pe 18 mai 2020.



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

The main points of interest are the following

- This law sets out that, by means of joint ministerial order of the Minister of Health and the Minister of Internal Affairs, certain measures may be established:
  - a) the obligation to wear protection masks in enclosed public spaces, commercial spaces, public means of transport and at the workplace;
  - b) the economic operators' obligation to ensure, at the headquarters entrance, the mandatory epidemiological triage and compulsory disinfection of hands, both for their employees and for other persons/visitors. *(for the employees, the epidemiological triage consists in measuring the temperature by a contactless thermometer, and for other persons/visitors, such triage is performed by measuring the temperature.)*
- During the state of alert, the employer may implement, with the employee's consent, the organization of activity as teleworking or work from home, as well as the amendment of the work place or of the corresponding attributions.

Principalele prevederi de interes sunt următoarele:

- Această lege stabilește faptul că prin ordin comun al ministrului sănătății și ministrului afacerilor interne se poate institui:
  - a) obligativitatea purtării măștii de protecție în spațiile publice închise, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă;
  - b) obligația operatorilor economici de a asigura, la intrarea în sediu, triajul epidemiologic obligatoriu și dezinfectarea obligatorie a mâinilor, atât pentru personalul propriu, cât și pentru vizitatori *(pentru personalul propriu, triajul epidemiologic constă în măsurarea temperaturii prin termometru non-contact, iar pentru vizitatori triajul se realizează prin măsurarea temperaturii)*.
- Pe durata stării de alertă, angajatorul poate dispune, cu consimțământul angajatului, desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, modificarea locului de muncă ori a atribuțiilor specifice.





This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

- The validity of collective employment agreements and collective bargaining agreements that expire during the state of alert shall be prolonged during this period and 90 days thereafter. Regarding such collective agreements, the parties have the obligation to initiate collective negotiations within 45 days after the end of the state of alert, complying with the applicable provisions in this field.
- Employers with more than 50 employees may establish individualized working schedules without the consent of the employees, so that employees are separated by an interval of 1 hour at the start and end of the working schedule, over a span of 3 hours.
- During the state of alert, the Government may establish special measures of support for employers, as well as measures of protection for the employers and their families.
- The legal provisions adopted during the state of emergency, regarding the state support granted for technical unemployment situations continue to apply for domains where restrictions are maintained, until the ending of such restrictions, but no later than 31 December, 2020.
- Valabilitatea contractelor colective de muncă și a acordurilor colective de muncă se prelungește pe durata stării de alertă, precum și pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea acesteia. În cazul contractelor și acordurilor colective de muncă, părțile au obligația inițierii negocierii colective în termen de 45 de zile de la încetarea stării de alertă, în condițiile legii.
- Angajatorii cu un număr mai mare de 50 de salariați pot stabili programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-o perioadă de 3 ore.
- Se prevede că, pe durata stării de alertă, Guvernul dispune măsuri speciale de sprijin al angajatorilor și protecție a angajaților și familiilor acestora.
- Prevederile adoptate în cursul stării de urgență, prin care se acorda sprijin pentru șomajul tehnic vor continua să se aplice pentru domeniile unde există restricții, până la ridicarea acestora, însă nu mai târziu de 31 decembrie 2020.



This newsletter does not contain any legal and/or advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

**Contact:**

Roxana Abrasu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)

Gabriela Dinu, Managing Associate  
Co-Head of Employment Law Practice  
Group  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

- During the state of alert, the provisions of the law on granting days off for parents during school lockdown are applicable until the classes of the current school year are finalized.
  - During the state of alert, it is prohibited to declare, start or carry out collective labour conflicts in a series of units (e.g. the units of the national energetic system; the operative units from the nuclear sector; units with mandatory continuous activity; sanitary or social assistance units; telecommunications; those that ensure sanitation of cities etc.).
  - Non-compliance with the measures provided may lead to disciplinary, civil, administrative or criminal sanctions. For example, non-compliance with the measures regarding the temporary suspension of certain activities triggers administrative fines ranging from RON 2.000 to RON 10.000 (approx. EUR 410 to 2,070).
- Pe durata stării de alertă, prevederile Legii privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în contextul închiderii școlilor se aplică până la finalizarea cursurilor anului școlar.
  - Pe durata stării de alertă, se interzice declararea, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă în anumite unități (de exemplu, cele din sistemului energetic național; unitățile operative de la sectoarele nucleare; unitățile cu foc continuu; în unitățile sanitare și de asistență socială; telecomunicații; unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților etc.).
  - Nerespectarea măsurilor cuprinse în acest act poate atrage răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz. Spre exemplu, nerespectarea măsurilor privind suspendarea temporară a anumitor activități se sancționează prin amendă cuprinsă între 2.000 și 10.000 de RON ( approx. 410 – 2.070 EUR).

\*\*\*

\*\*\*

*Note: The Government Emergency Ordinance and the CNSU Decision entered into force on the day when they were published within the Official Gazette, while the Law enters into force in 3 days from the moment of publishing within the Official Gazette.*

*Notă: Ordonanța de Urgență și Hotărârea CNSU au intrat în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial, iar Legea intră în vigoare în 3 zile de la momentul publicării în Monitorul Oficial.*