



Employment Flash News No. 17/2020

August 11th, 2020

Latest news in the labor law field

News on different types of state support granted to employers and new methods of flexible work organization, moral harassment at the workplace, granting medical leaves and corresponding allowances

The Government Emergency Ordinance no. 132/07.08.2020 on the establishing a series of support measures for employees and employers in the context of the epidemiological situation determined by the spreading of the SARS-CoV-2 virus as well as for the stimulation of workforce occupation was published within the Official Gazette no. 720 dated August 10th, 2020.

This normative act establishes a series of support and flexibility measures, as follows:

1. Measures regarding the working schedule

Info Dreptul muncii Nr. 17/2020

11 august 2020

Noutăți în domeniul dreptului muncii

Noutăți privind diferite tipuri de susținere din partea statului acordată angajatorilor și noi modalități de organizare flexibilă a muncii, hărțuirea morală la locul de muncă, acordarea concediilor medicale și a indemnizațiilor corespunzătoare

Ordonanța de urgență nr. 132/07.08.2020 privind instituirea unor 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 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din data de 10 august 2020.

Acest act normativ stabilește o serie de măsuri de susținere și flexibilizare, după cum urmează:

1. Măsuri privind programul de lucru

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro

The employers have the possibility to reduce the working schedule of the employees with at most 50% from the duration provided within the employment contract.

For the employees in question, the employer will pay the salary corresponding to the hours actually worked and, in addition, they will benefit from an allowance of 75% applied to the difference between the gross salary provided within the individual employment contract and the gross salary corresponding to the hours actually worked (borne by the state).

There are a series of steps that have to be taken by employers in order to implement this reduction of the working schedule, out of which we mention:

- (a) the information and consultation of the trade union or of the employees' representatives or of the employees themselves, as case may be, prior to the communication of the employer decision to the impacted employee(s);
- (b) the establishment, by unilateral decision of the employer, of the reduction of the working schedule, for a period of at least 5 consecutive working days, the employer having the obligation to establish the working schedule for the entire month;

Angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă.

Pentru salariații în cauză, angajatorul va plăti acestora salariul aferent orelor efectiv lucrate și, în plus, aceștia vor beneficia de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul brut corespunzător orelor efectiv lucrate (suportată de stat).

Există o serie de pași care trebuie urmați de angajatori pentru implementarea acestei reduceri a timpului de muncă, dintre care menționăm:

- (a) informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului/salariaților impactat/impactați;
- (b) stabilirea prin decizie unilaterală a angajatorului a reducerii timpului de lucru, pentru o perioadă de cel puțin 5 de zile lucrătoare consecutive, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună;

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- | | |
|---|---|
| <p>(c) the communication to the employee, at least 5 days prior to the actual application of the measure, of the employer's decision to reduce the working schedule, of its daily distribution and of the salary rights corresponding to this measure;</p> <p>(d) the submission within the general employee registry of this change at least on the day prior to the operation of this change;</p> <p>(e) the initial bearing by the employer of the allowance amounting 75% mentioned above (i.e. applied to the difference between the usual salary provided within the individual employment contract and the salary for the reduced working schedule) and the payment of this allowance on the date when the salary corresponding to that month is paid, followed by the settlement from the state budget;</p> <p>(f) The conditions under which the employer may apply the working schedule reduction and obtain the settlement from the state budget of the sums mentioned above:</p> <p>(i) the measure affects at least 10% of the employees of the unit;</p> <p>(ii) the activity reduction is justified by a</p> | <p>(c) comunicarea către salariat, cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii, a deciziei angajatorului de reducere a timpului de lucru, a programului de lucru, modului de repartizare a acestuia pe zile și a drepturilor salariale aferente acestei măsuri;</p> <p>(d) transmiterea în registrul general de evidență a salariaților a acestei modificări, cel târziu în ziua anterioară producerii modificării;</p> <p>(e) suportarea inițială de către angajator sa indemnizației în procent de 75% prevăzute mai sus (i.e. cea pentru diferența dintre salariul obișnuit, prevăzut în contractul individual de muncă și salariul pentru programul redus de lucru) și achitarea acesteia la data plății salariului aferent luni respective, urmând a fi decontată de la stat;</p> <p>(f) Condițiile în care se va putea dispune reducerea programului și obține decontarea de la stat a sumelor prevăzute mai sus:</p> <p>(i) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;</p> <p>(ii) reducerea activității este justificată de</p> |
|---|---|

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro


Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



reduction on the turnover from the prior month or, at most, from the month before the prior month, of 10% compared to the similar month from the previous year.

o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară sau, cel mult, din luna dinaintea lunii anterioare, cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior.

Other aspects of interest are the following:

- the prohibition to employ personnel for the provision of activities identical or similar to those provided by the employees to whom the reduction of working schedule applies or the sub-contracting of such activities;
- the interdiction to work overtime at the same employer, as regards the employees to whom this measure applies, during the application thereof;
- the prohibition to reduce the working schedule according to the provisions of Art. 52 (3) of the Labor Code, during the application of the measure at hand;
- the prohibition to operate collective dismissals during the months when the measure of working schedule reduction applies, according to the mentions from above.

Alte aspecte de interes sunt următoarele:

- interdicția de a angaja personal pentru prestarea unor activități identice sau similar cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus sau subcontractarea acestora;
- interdicția ca salariații afectați de această măsură să presteze muncă suplimentară la același angajator, pe durata aplicării acestei măsuri;
- interdicția de a reduce programul de lucru în temeiul art. 52 (3) din Codul Muncii, pe durata aplicării măsurii;
- interdicția de a efectua concedieri colective în lunile în care se aplică reducerea timpului de lucru conform celor de mai sus;

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



2. Support granted for teleworking

With the purpose of purchasing technological packages of goods and services necessary to carry out the teleworking activity, the employers benefit from a one-time financial support for each teleworker, amounting RON 2,500.

This type of state support is granted following the submission order of requests, until 31 December 2020 to the employers, for the employees that worker under teleworking regime for at least 15 working days during the previous state of emergency.

The manner of granting this type of support and the categories of goods and services that may be purchased are to be established by means of ministerial order, in 10days from the publication of this GEO.

The employers will be bound by the obligation to submit within a 30 days deadline from the moment of receiving these sums, the justification documents regarding the categories of goods and services purchased. In case of non-compliance with this obligation, the employer will be obliged to fully return the sums received.

2. Susținerea acordată pentru telemuncă

În scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă, angajatorilor li se acordă, o singură dată, pentru fiecare telesalariat, un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei.

Acest sprijin al statului se acordă în ordinea depunerii solicitărilor, până la 31 decembrie 2020 angajatorilor, pentru salariații care au lucrat în regim de telemuncă în perioada stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

Modalitatea de acordare a acestui sprijin și categoriile de bunuri și servicii ce se vor putea achiziționa vor fi stabilite prin ordin de ministru, în termen de 10 zile de la publicarea acestei OUG.

Angajatorii vor avea obligația de a transmite în termen de 30 de zile de la acordarea acestor sume, documentele justificative privind categoriile de bunuri și servicii achiziționate. În cazul nerespectării acestei obligații, angajatorul va fi obligat să restituie integral sumele acordate.

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



3. Other types of support for different categories of workers

- (a) For daily workers, the GEO provides a form of state support of 35% of the remuneration granted for a day of work, granted for a period of 3 months, chosen by the beneficiary of the work, but no later than 31 December 2020, under certain conditions.
- (b) For the employees who conclude employment contracts on a determined period up to 3 months, the GEO provides the settlement from the state budget of a sum representing 41.5% of the salary corresponding to the days worked on such positions, for a working schedule of 8 hours a day, but no more than 41,5% of the average gross, income, under certain conditions. This benefit is granted until 31 December 2020, but for a maximum period of 3 months.

The Law no. 167/07.08.2020 on amending and completing the GEO no. 137/2000 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination, as well as on the completion of art. 6 of Law no. 202/2002 on equality of opportunities and treatment between women and men has been published within the Official

3. Alte tipuri de susținere pentru diferite categorii de lucrători

- (a) Pentru zilieri, OUG prevede acordarea de către stat a unei susțineri de 35% din din remunerația cuvenită zilei de muncă, acordată pe o perioadă de 3 luni, la alegerea beneficiarului de lucrări, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2020, în anumite condiții.
- (b) Pentru angajații care încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni, OUG prevede decontarea de către stat a unei sume reprezentând 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate în aceste locuri de muncă, pentru o durată de lucru de 8 ore/zi, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut, în anumite condiții. Acest beneficiu se acordă până la 31 decembrie 2020, dar pentru o perioadă de maximum 3 luni.

Legea nr. 167/07.08.2020 pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați muncă a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 713

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



Gazette no. 713 dated August 7th, 2020.

This new piece of legislation introduces the term of moral harassment, defined and detailed through series of provisions, as follows:

- (a) any behavior exercised towards an employee by another employee that is his/her hierarchic superior, by a subordinate and / or by a hierarchically comparable employee, as regards the work relations, that has as purpose or effect a deterioration of the work conditions by violation of rights or dignity of the employee in question, by impairing his/her physical or mental health or by compromising the professional future of the employee, a behavior manifested in any of the following forms:
 - (i) hostile or unwanted conduct;
 - (ii) verbal comments;
 - (iii) actions or gestures.
- (b) any conduct which, by its systematic nature, is likely to prejudice the dignity, physical or mental integrity of an employee or group of employees, endangering their work or

din data de 7 august 2020.

Acest act normativ introduce termenul de hărțuire morală, definit și detaliat printr-o serie de prevederi, după cum urmează:

- (a) orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - (i) conduită ostilă sau nedorită;
 - (ii) comentarii verbale;
 - (iii) acțiuni sau gesturi.
- (b) orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



degrading the working environment, including in the form of stress and physical exhaustion;

- (c) moral harassment at the workplace on gender criteria is also prohibited and sanctioned accordingly.

The law also contains a series of provisions regarding the rights and obligations established in relation to cases of moral harassment, or of which we mention:

- (a) the right of every employee to a workplace free from acts of harassment, without being sanctioned, dismissed or discriminated against, directly or indirectly, including with regard to salary rights, professional training, promotion or prolongation of work relations, because he/she has been subjected or has refused to be subjected to moral harassment at the workplace;
- (b) the employer's obligation to take all necessary measures to prevent and combat acts of moral harassment at the workplace, including by providing within the internal regulations the disciplinary sanctions for the employees that commit acts or deeds of moral harassment at the workplace – the non-compliance with

lor sau degradând climatul de lucru, inclusiv în forma stresului și epuizării fizice;

- (c) hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este, de asemenea, interzisă și sancționată corespunzător.

Legea conține, de asemenea, o serie de prevederi referitoare la drepturile și obligațiile aferente cazurilor de discriminare morală, dintre care menționăm:

- (a) dreptul fiecărui salariat la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală, fără a fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă;
- (b) obligația angajatorului de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă –

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available here.

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: [LinkedIn icon]

www.nndkp.ro



these obligations being sanctioned with administrative fines ranging from RON 30,000 to RON 50,000;

- (c) the prohibition applicable to the employer with regard to the establishment, in any form, of internal rules or measures which compel, determine or induce employees to commit acts or deeds of moral harassment at the workplace – the non-compliance with these provisions being sanctioned with administrative fines ranging from RON 50,000 to RON 200,000.

The law provides whenever it finds that a deed of moral harassment has been committed at the workplace, the court of law may order the following measures:

- (a) obliging the employer to take all necessary measures to stop any acts or deeds of moral harassment at the workplace, as regards the employee concerned;
- (b) reintegration of the employee in question on the position held;
- (c) obliging the employer to pay to the employee compensation equal to the equivalent of the salary rights which he/she has been deprived of;

neîndeplinirea acestor obligații fiind sancționată cu amenzi contravenționale de la 30.000 RON la 50.000 RON;

- (c) interdicția aplicabilă angajatorului în ceea ce privește stabilirea de către acesta, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă – nerespectarea acestor dispoziții fiind sancționată cu amenzi contravenționale de la 50.000 RON la 200.000 RON.

Legea prevede că oricând constată comiterea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța poate dispune:

- (a) obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- (b) reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- (c) obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în quantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- | | |
|--|---|
| <p>(d) obliging the employer to pay compensatory and moral damages to the employee;</p> <p>(e) obliging the employer to pay the employee the necessary amount for the psychological counseling that the employee in question requires, for a reasonable period determined by the occupational doctor;</p> <p>(f) Obliging the employer to amend the disciplinary record of the employee.</p> | <p>(d) obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;</p> <p>(e) obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;</p> <p>(f) obligarea angajatorului la modificarea disciplinare ale angajatului.</p> |
|--|---|

In addition, the National Council for Combating Discrimination also applies, according to the law, any of the measures from letters a) and e) above, whenever it finds that a deed of moral harassment has been committed at the workplace. Employer's on-compliance with the measures imposed by the Council is considered administrative offense and is sanctioned by fines ranging from RON 100,000 to RON 200,000.

As regards the sanctions applicable to employees that commit acts or deeds of moral harassment at the workplace, the law provides for disciplinary liability, according to the law or the internal regulation of the employer, that does not exclude the possibility for administrative or even criminal liability. The administrative fines for moral harassment committed by an employee towards another employee range from

În plus, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării aplică, în conformitate cu legea, oricare dintre măsurile prevăzute la literale a) și e) de mai sus, oricând constată comiterea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Neaducerea la îndeplinire de către angajator a măsurilor dispuse de către Consiliu reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă între 100.000 RON și 200.000 RON.

În ceea ce privește sancțiunile aplicabile salariaților care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, legea prevede răspunderea disciplinară, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului, fără a exclude posibilitatea de a răspunde contravențional sau chiar penal. Amenziile contravenționale pentru hărțuirea morală comisă de un salariat față de alt salariat variază între

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on:

www.nndkp.ro



RON 10,000 to RON 15,000.

Note: The two normative acts amended and completed by means of the law at hand will be republished, with a new numbering of their texts.

The Government Emergency Ordinance no. 126/31.07.2020 **on amendment of GEO no. 158/2005 on the health social insurance leaves and allowances and on establishing some measures regarding the health social insurance allowances** was published within the Official Gazette no. 695 dated August 3rd, 2020.

This normative act establishes, as a main aspect, the right of persons to whom the measures of isolation or quarantine apply (under Law no. 136/2020) to the specific medical leave and the corresponding allowance. Out of the provisions contained within the normative act at hand, we mention the most relevant ones from an employment perspective, as follows:

10.000 RON și 15.000 RON.

Notă: Cele două acte normative modificate și completate prin intermediul prezentei legi se vor republica, dându-se o nouă numerotare textelor.

Ordonanța de urgență nr. 126/31.07.2020 **pentru modificarea OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și instituirea unor măsuri privind indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate** a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 695 din data de 3 august 2020.

Acest act normativ stabilește, în principal, dreptul persoanelor cărora li se aplică măsurile izolării sau carantinei (în condițiile Legii nr. 136/2020) la concediul medical specific și la indemnizația corespunzătoare. Dintre prevederile cuprinse în acest act normative menționăm, din perspectiva dreptului muncii, următoarele:

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



- | | |
|--|--|
| <p>(a) The specific allowances for temporary work incapacity, applicable in case of persons for whom the measure of isolation has been established according to Law no. 136/2020, are borne entirely by the state from the first day of incapacity.</p> <p>(b) The specific medical leaves and allowances for temporary work incapacity determined by infectious-contagious diseases in case of which the measure of isolation applies, are granted until the date when the person is confirmed as cured, based on specific examination or on the recommendations of the doctor.</p> <p>(c) The duration of specific medical leave for a series of conditions including the infectious-contagious diseases for which the measures of quarantine or isolation have been established does not reduce the number of medical leave days granted to insured persons for other conditions.</p> | <p>(a) Indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă se suportă integral de către stat din prima zi de incapacitate, pentru persoanele asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, conform Legii nr. 136/2020.</p> <p>(b) Concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă determinată de bolile infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării, se acordă până la data confirmării persoanei ca fiind vindecată pe baza examinărilor specifice sau a recomandării medicului.</p> <p>(c) Durata concediilor pentru o serie de afecțiuni, inclusiv bolile infecto-contagioase pentru care se instituie măsurile de carantină sau izolare, nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.</p> |
|--|--|

Note: The GEO no. 158/2005 will be republished with a new numbering of their text, after the approval of the present GEO.

Notă: OUG nr. 158/2005 se va republica, dându-se o nouă numerotare textelor sale, după aprobarea prezentei OUG.

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro



The Order no. 1395/06.08.2020 **on the amendment and completion of the provisions of the Methodological Norms of GEO no. 158/2020 regarding health social insurance leaves and allowances** has been published within the Official Gazette no. 708, dated August 6th, 2020.

An important aspect established by means of this normative act regards the elimination of the necessity of the entities paying the allowances for temporary work incapacity to issue a certificate ascertaining the number of medical leave days for cases of: tuberculosis, quarantine and diseases for which the measure of isolation was established.

In addition, the order at hand introduces the deadline of 90 days for the submission to the registry of the health insurance authority, on paper or electronically, of the written request for settlement of the sums concerned, to which a centralizing document regarding the medical leave certificates must be attached.

You can find out more about how we process your personal data [here](#).
You may unsubscribe [here](#) at any time.

Ordinul nr. 1395/06.08.2020 **pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate** a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 708 din data de 6 august 2020.

Un aspect important stabilit prin intermediul acestui act normativ se referă la eliminarea necesității plătitorului indemnizațiilor de incapacitate temporară de muncă de a elibera adeverința din care să rezulte numărul zilelor de concediu pentru cazurile de: tuberculoză, carantină și boli pentru care s-a dispus măsura izolării.

În plus, prezentul ordin introduce termenul expres de 90 de zile pentru a depune la registratura casei de sănătate, pe hârtie sau electronic, solicitarea scrisă de decontare a sumelor în cauză, la care trebuie atașat centralizatorul privind certificatele de concediu medical.

Mai multe detalii despre modul în care îți procesăm datele găsiți [aici](#).
Vă puteți dezabona oricând accesând acest [link](#).

Contacts:



Roxana Abrașu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
roxana.abrasu@nndkp.ro



Gabriela Dinu
Managing Associate
Co-head of the Employment Practice
gabriela.dinu@nndkp.ro

Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax 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 și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

www.nndkp.ro