



Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen
ATTORNEYS & COUNSELORS

Legal & Tax

COVID-19

Legal & Tax Resource Center

EMPLOYMENT | DREPTUL MUNCII

May 2021

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 |
| 1. <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 shall also be made in consideration of the employees’ general obligation of loyalty and good faith towards the employer. In addition, as per the special legislation applicable during the state of alert, employees are obliged to notify the employer in case they have respiratory symptoms (such as cough or fever). |
| 2. <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 and to prohibit the employees with COVID-19 symptoms to enter / remain in the work place, following an epidemiological triage (without recording any personal data) consisting mainly in observation of symptoms and temperature check. |

| | | |
|----|---|---|
| | | Employers should direct the employees towards the family physician for a consultation, notify the local public health authority, call a dedicated number or, if none of the above options are successful, call the emergency number 112. |
| 3. | <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> | As per the pieces of legislation applicable during the state of alert, employers are obliged to organize an epidemiological triage – nevertheless, the joint order of the ministries of labour and health provides that employees with respiratory symptoms (cough, sneezing, rhinorrhoea, etc.) and / or fever higher than 37.3 Celsius degrees and / or altered general condition, which occurred during working hours, will be immediately isolated from other colleagues and sent home / at hospitals. Correlatively, as per the same order, employees are obliged to notify the employer immediately if they show, at the beginning or during the working hours, symptoms of SARS CoV-2 virus infection. Although the law does not impose such a particular manner to ensure compliance with these obligations, the employer could draft/issue a plan/instruction/policy regarding the exact steps taken so as to better organize the protection and prevention actions described above. |
| 4. | <i>Can the employer require an employee to see a doctor?</i> | As per the legislation applicable in this field mentions that, following the epidemiological triage performed at the entrance within the headquarters, if a temperature higher than 37.3 degrees Celsius is maintained or specific respiratory symptoms are observed, the employee in question is sent to the domicile or to a doctor for a consultation in order to determine a diagnostic, depending on his/her status. The occupational doctor can also send the employee to perform additional medical checks while at work place. |
| 5. | <i>Does the employer have the obligation to report infections occurring in the business to health authorities?</i> | Although this obligation is not expressly provided by law, in compliance with its general obligations in the field of health and safety at the workplace and employees’ health supervision, as well following the recommendations of the labour authorities, the employer has to inform the competent authorities in case there are COVID-19 cases at the workplace. |

| | |
|---|--|
| <p>6. <i>Are the employees entitled to any kind of medical leave and related pay?</i></p> | <p>Employees infected with the COVID-19 virus (who are placed in institutionalized isolation or isolation at the domicile/another declared location, as case may be, according to the newest piece of legislation in this field) are entitled to a specific type of medical leave, following the inclusion of COVID-19 within the list of infectious-contagious diseases from group A for which medical leave is granted even in absence of a minimal insurance contribution period. These employees are entitled to receive an allowance of 100% of their average earnings over the six months prior to the absence.</p> <p>Employees placed in quarantine (persons returning to Romania from certain areas with high epidemiological risk or those who are a direct contact of at least one confirmed case of COVID-19) are entitled to a specific medical leave. The latest law in this field provides that this special leave and the corresponding allowance are granted to the employees who are prohibited to continue the activity that cannot be performed from the domicile and that the quantum of the corresponding allowance is 100% from the average income from the latest 6 months preceding this leave period.</p> <p>In addition, it has been recently established that the family doctors shall supervise the asymptomatic patients or those with light forms of COVID-19, as well as patients isolated at the domicile and shall also issue the specific certificates for medical leave.</p> |
| <p>7. <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>However, in light of the legal provisions applicable in the context of the existent state of alert, it is the employer's obligation to implement, where the nature of activity allows for it, the</p> |

| | | |
|-----|--|--|
| | | teleworking/work from home regime, or, as case may be, an adapted working schedule, subject to administrative sanctions applied by authorities in case of non-compliance. |
| 8. | <i>Is the employer required to pay the salaries if employees refuse to come to work?</i> | If employees refuse to come to work and the parties cannot reach an agreement on a flexible working regime or teleworking / work from home regimes cannot be implemented, 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. |
| 9. | <i>Can the employer send employees to work from home, even without their consent?</i> | <p>As per Law no. 55/2020 representing the legal framework for the state of alert, the employer establishes, where the nature of activity allows for it, the teleworking / work from home regime. The Law no 55/2020 does not, however, expressly mention the exact manner in which the employer shall implement teleworking/ work from home, the special legal framework requiring the conclusion of an addendum by agreement of the parties, containing the minimum mandatory content and involving the necessary registration of such amendment within the General Registry of Employees (REVISAL). The obligation to organize the work schedule under the teleworking / work from home regime, where such is compatible with the nature of activity performed, has also been reiterated by the Government Decisions prolonging the state of alert on Romanian territory.</p> <p>When the activity cannot be carried out under such regimes, in case of employer with more than 50 employees, the working schedule shall be organized in by dividing employees in groups, starting and, respectively, ending activity at a difference of at least one hour.</p> |
| 10. | <i>Is the employer obliged to take any particular measures in order to protect its employees?</i> | <p>Yes, during state of alert the employer is obliged to observe a full set of measures that are imposed through multiple pieces of legislations, among which are the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> - employers with more than 50 employees are obliged to organize the working schedule in such a manner that the employees are divided in groups starting and, respectively, ending the activity at intervals of minimum 1 hour; |

| | | |
|-------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - to provide a new health & safety training (adapted to the COVID-19 related risks) for all employees that have not been physically present at work during state of emergency period; - to inform the employees about the general protective measures to be observed in order to mitigate the risks to contact COVID-19 disease; - to provide disinfectant dispensers at the entrance within the working place, as well as in each sector of the working place; as per a ministerial order, the employer may also provide protective equipment (such as masks – that are mandatory to be used at the working place and gloves), depending on the specifics of the activity; - to perform the epidemiological triage of employees (observation of symptoms and temperature measurement) and not to allow to enter/remain in the working place the employees that have a temperature over 37,3 Celsius degrees and/or show respiratory symptoms etc.; - to comply with the limitations imposed upon the number of participants to certain events and activities (e.g. trainings, workshops etc.). |
| <p>11.</p> | <p><i>Can the employer suspend employment contracts and send employees home?</i></p> | <p>The employment contract is suspended by law 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/isolation period).</p> <p>Currently, it is debatable whether the employment contract is automatically suspended when the employee enters quarantine or isolation, in light of the new legal provisions indicating the conditioning of the specific leave (and, therefore, of the suspension of the employment contract) upon the impossibility to work from the domicile. Clarifications in this field are still awaited from the authorities.</p> |

| | | |
|-----|---|---|
| 12. | <i>If the employment contracts are suspended, do the employers still need to pay salaries?</i> | <p>If the individual employment contract is suspended, 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 by their own initiative in case of temporary decrease of their activity, employers have to pay employees 75% of their base salaries.</p> |
| 13. | <i>When is the employer forced to shut down its operations?</i> | <p>Only if this measure is adopted as part of the state of alert package, as the state of alert has been declared by the Government, then prolonged several times and is in force at least until June 11th, 2021. According to most recent provisions, gradual restrictions are established depending on the COVID-19 cases incidence at local level, going as far as imposing partial suspension of activity or limitation thereof between certain time intervals.</p> |
| 14. | <i>Which employers can benefit of technical unemployment aid from state?</i> | <p>The possibility to access state support for technical unemployment has been prolonged for companies who are still subject of restrictions imposed on their activity by the competent authorities, until such restrictions are lifted (e.g. indoor restaurants), but no later than June 30th, 2021. In such cases, the technical unemployment 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 5,380, resulting in a maximum of RON 4.035 borne by the state).</p> <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 4.035 (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.</p> <p>According to the most recent piece of legislation, the state support for technical unemployment described above is also available employers who had their activity suspended as a result of the epidemiological investigation carried out by the public health authorities.</p> |

| | | |
|------------|---|---|
| | | <p>In addition, the general legal framework for the suspension of the individual employment agreement and instating technical unemployment in the context of temporary reduction or interruption activity when the state of siege or the state of emergency is decreed, as well as the specific state support accessible in such cases were recently regulated and provided directly within the Labour Code, including further particularities and conditions in this regard.</p> |
| <p>15.</p> | <p><i>What other forms of state support are available for employers and under what conditions?</i></p> | <p>1. The employers that, between January 1st, 2021 and September 1st, 2021, employ, for an undetermined period and with a full-time schedule, persons over the age of 50 whose employment relationship has been terminated during the state of emergency or the state of alert, for reasons not related to their person (and who are also officially registered as unemployed persons), benefit monthly, for each of these employees and for a period of 12 months, of state support amounting 50% of the salary of each employee in question, but no more than RON 2,500 per employee.</p> <p>A very similar type of state support applies for: (i) the employment of persons aged between 16 and 29, officially registered as unemployed persons; (ii) Romanian citizens, included in the same age categories as above, whose employment with foreign employers from foreign states' territories was terminated in 2020, for reasons not imputable to them, by dismissal.</p> <p>These employers have the obligation, among others, to maintain the employment relationship of these employees for a minimum period of 12 months, following the 12 months during which they receive the state support.</p> <p>For all these types of support, non-compliance with the specific obligations regarding the maintenance of the work relations with the employees in question is sanctioned by having to return the amounts received, plus the reference interest of the National Bank of Romania.</p> <p>2. <u>Support for reduced working schedule (Kurzarbeit)</u></p> <p>The employers have the possibility to reduce the working schedule of the employees with at most 80% from the daily, weekly or monthly duration provided within the employment</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>contract during the state of emergency / alert / siege, as well as for a period of up to 3 months following the end of such state, with fulfilment of certain information and consultation obligations.</p> <p>Where there are trade unions entitled by law to negotiate the collective bargaining agreement or employees' representatives, the measure to reduce working shall be taken with the consent of the trade union or, as case may be, employee representatives.</p> <p>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 monthly gross base salary corresponding to the reduction hours (settled by employer from the state budget). This benefit may be accessed until June 30th, 2021.</p> <p>There are a series of steps that have to be taken and particular conditions to be observed in order to implement this reduction of the working schedule and obtain the corresponding support.</p> <p>Among the prohibitions applicable under this special regime, the employers implementing Kurzarbeit and accessing this type of state support shall not operate collective dismissals during the months when the measure of working schedule reduction applies.</p> <p><u>3. Other types of support for different categories of workers</u></p> <p>For daily workers, employers may access 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 June 30th, 2021, under certain conditions.</p> <p>For the employees who conclude employment contracts on a determined period up to 3 months, the state may grant, under certain conditions, 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 June 30th, 2021, but for a maximum period of 3 months.</p> |
|--|---|

| | | |
|-----|---|---|
| 16. | <i>Can employers implement COVID-19 testing at unit level or condition certain activities of employees upon taking / presenting a COVID-19 test?</i> | The current legislation sets out clearly the extent of employer’s involvement in the process of COVID-19 detection (<i>mainly, performing the epidemiological triage and mandatory hands sanitation at entrance within workspaces and observing compliance with the obligation to wear masks, social distancing and organization of activity and workspaces</i>). Testing duties (and further handling cases of quarantine or isolation) are normally outside the responsibility of employers. |
| 17. | <i>Can employers determine or at least encourage employees to get vaccinated anti-COVID-19 or condition certain activities of upon presenting a vaccination certificate?</i> | The current legal provisions and official instructions of the competent authorities do not include any duties or entitlements for employers in the vaccination process, apart from facilitating voluntary appointment of the employees on the official vaccination platform, in case when such procedure is still required, and the possibility of organizing a vaccination center in a specific space on company site. In light of employer’s general obligations regarding health and safety at the workplace, it would be possible to encourage vaccination among employees or show a supportive attitude, in absence of consequences for the employees who embrace a different view / approach. |

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](#).

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 |
| 1. 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. În plus, potrivit normelor speciale aplicabile pe durata stării de alertă, salariații sunt obligați să notifice angajatorul în cazul în care au simptome respiratorii (cum ar fi tuse sau febră). |
| 2. Poate angajatorul să le solicite salariaților să dezvăluie 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 și să nu permită accesul/rămânerea la locul de muncă pentru salariații care prezintă simptome de infectare cu COVID-19, identificate ca urmare a triajului epidemiologic constând, în principal, în măsurarea temperaturii și observarea simptomelor (neimplicând înregistrarea datelor cu caracter personal). |

| | | |
|----|---|--|
| | | Angajatorii îi trimit pe salariații cu simptome specifice către medicul de familie pentru un consult, notifică direcția locală de sănătate publică ori sună la numărul special de telefon sau, dacă nu reușesc să întreprindă niciuna dintre acțiunile anterioare, sună la numărul de urgență 112. |
| 3. | <i>Poate angajatorul să emită instrucțiuni (sau o politică) prin care solicită salariaților să îi raporteze acestuia colegii de muncă cu simptome de gripă (i.e. febră, tuse seacă, dificultate respiratorie, durere musculară, oboseală)?</i> | Potrivit actelor normative aplicabile pe durata stării de alertă, angajatorii sunt obligați să organizeze un triaj epidemiologic – în plus, ordinul comun al miniștrilor muncii și sănătății prevede că angajații cu simptome respiratorii (tuse, strănut, rinoree, etc.) și/sau febră mai mare de 37,3 grade Celsius și/sau stare general alterată, apărute în timpul programului de lucru, vor fi imediat izolați de restul colegilor și trimiși la domiciliu sau la unități sanitare. În mod corelativ, potrivit aceluiași ordin, salariații sunt obligați să înștiințeze imediat angajatorul dacă prezintă, la începutul sau în timpul programului de lucru, simptome ale infectării cu virusul SARS CoV-2. Chiar dacă legea nu impune această modalitate particulară de a asigura respectarea acestor obligații, angajatorul ar putea să conceapă/emită un plan/instrucțiuni/o politică privind pașii concreți pentru organizarea acțiunilor de prevenție și protecție detaliate mai sus. |
| 4. | <i>Poate angajatorul să îi solicite unui salariat să meargă la doctor?</i> | Conform legislației aplicabile în domeniu, în urma triajului epidemiologic efectuat la intrarea în sediu, dacă se menține o temperatură peste 37,3 grade Celsius și/sau sunt observate simptome respiratorii, salariatul în cauză este trimis la domiciliu sau la medicul de familie, pentru a se determina un diagnostic, în funcție de starea acestuia. Medicul de medicina muncii poate de asemenea trimite salariatul să efectueze verificări medicale suplimentare cât timp se află la locul de muncă. |
| 5. | <i>Are angajatorul obligația de a raporta infecțiile survenite în cadrul societății către autoritățile sanitare?</i> | Chiar dacă această obligație nu este expres prevăzută de lege, în conformitate cu obligațiile generale privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, dar și supravegherea sănătății salariaților, precum și cu recomandările autorităților din domeniul muncii în acest sens, angajatorul trebuie să informeze autoritățile competente în cazul în care există cazuri de COVID-19 la locul de muncă. |

| | | |
|----|---|--|
| 6. | <p><i>Au dreptul salariații la concediu medical și la indemnizația aferentă?</i></p> | <p>Salariații efectiv infectați cu virusul COVID-19 (care sunt plasați în izolare instituționalizată sau izolare la domiciliu/la altă locație declarată, după caz, conform noii legislații în domeniu) au dreptul la concediu medical specific, ca urmare a includerii COVID-19 pe lista bolilor infectocontagioase din grupa A, în cazul cărora concediul medical și indemnizația corespunzătoare se acordă fără îndeplinirea condiției de stagiu minim de asigurare. Acești salariați au dreptul la a primi 100% din media veniturilor salariale din ultimele 6 luni precedente absenței.</p> <p>Salariații plasați în carantină (aplicabilă în cazul persoanelor care se întorc în România din anumite zone cu risc epidemiologic ridicat sau în cazul persoanelor care sunt contacti direcți cel puțin ai unui caz confirmat de COVID-19) au dreptul la un concediu medical particular. Cea mai recentă lege în domeniu prevede că acest concediu particular și indemnizația corespunzătoare se acordă salariaților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, precum și faptul că procentul indemnizației corespunzătoare acestui concediu este de 100% din media veniturilor din ultimele 6 luni anterioare perioadei acestui.</p> <p>În plus, s-a stabilit recent că medicii de familie vor supraveghea pacienții asimptomatici sau pe cei cu forme ușoare de COVID-19, precum și pacienții izolați la domiciliu și vor elibera și certificatele specifice pentru concediul medical.</p> |
| 7. | <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.</p> <p>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). Deci, nu este important numai să fie adoptate măsuri preventive pentru a proteja salariații, dar și ca acestea să le fie comunicate.</p> <p>Cu toate acestea, în lumina prevederilor legale aplicabile în contextul actualei stări de alertă, este obligația angajatorului să dispună, acolo unde natura activității desfășurate permite, munca de la domiciliu sau munca în regim de telemuncă sau, după caz, să adapteze</p> |

| | | |
|-----|---|---|
| | | programul de lucru, aplicându-se sancțiuni administrative de către autoritățile competente în cazul nerespectării acestor obligații. |
| 8. | <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 ori nu poate fi implementat regimul de telemuncă ori cel de muncă de la domiciliu, 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. |
| 9. | <i>Poate angajatorul să impună salariaților să lucreze de acasă, chiar fără consimțământul acestora?</i> | <p>Potrivit Legii nr. 55/2020, reprezentând cadrul legislativ de bază pentru măsurile aplicabile pe durata stării de alertă, angajatorul dispune, acolo unde natura activității desfășurate permite, telemunca / munca de la domiciliu. Nu se menționează, însă, expres, în Legea nr. 55/2020 care este modalitatea concretă în care angajatorul implementează telemunca/munca de la domiciliu, cadrul legal special impunând totuși încheierea unui act adițional prin acordul părților, care să cuprindă conținutul minim obligatoriu, implicând necesitatea înregistrării unei astfel de modificări în Registrul General al Salariaților (REVISAL).</p> <p>Obligația de organizare a programului de lucru în regimul de telemuncă / muncă de la domiciliu, acolo unde această modalitate este compatibilă cu natura activității desfășurate, este reiterată și prin cele mai recente Hotărâri de Guvern ce prelungesc starea de alertă pe teritoriul României.</p> <p>Atunci când activitatea nu poate fi desfășurată în cadrul unor astfel de regimuri, în cazul angajatorilor cu mai mult de 50 de salariați, programul de lucru se organizează prin împărțirea angajaților în grupe, începând și, respectiv, terminând activitatea la o diferență de cel puțin o oră.</p> |
| 10. | <i>Trebuie angajatorul să ia vreo măsură particulară pentru a-și proteja angajații?</i> | Da, pe durata stării de alertă angajatorul este obligat să respecte un întreg set de măsuri ce sunt impuse prin mai multe acte normative, printre care sunt și următoarele: |

| | | |
|-----|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - angajatorii având mai mult de 50 angajați sunt obligați să organizeze programul de muncă astfel încât salariații să fie împărțiți în grupe care încep și, respectiv, termină activitatea la o diferență de cel puțin o oră; - să furnizeze un nou instructaj de securitate & sănătate în muncă (adaptat la riscurile generate de COVID-19) pentru toți salariații care nu au fost prezenți fizic la muncă pe durata stării de urgență; - să informeze salariații despre măsurile generale de protecție ce trebuie respectate pentru a reduce riscul de infecție cu COVID-19; - să furnizeze dispensere cu dezinfectant la intrarea la locul de muncă, precum și în fiecare sector al locului de muncă; potrivit celui mai recent ordin de ministru, angajatorii pot furniza și echipament de protecție (precum măști – ce sunt obligatoriu de purtat la locul de muncă – și mănuși), depinzând de specificul activității; - să efectueze triajul epidemiologic al salariaților (măsurarea temperaturii și observarea simptomelor) și să nu permită accesul/rămânerea în sediu a celor care au o temperatură peste 37,3 grade Celsius și/sau prezintă simptome respiratorii etc.; - să respecte limitările impuse în ceea ce privește numărul de persoane ce pot participa la anumite evenimente (de exemplu, cursuri de instruire, workshop-uri etc.). |
| 11. | <p><i>Poate angajatorul suspenda contractele de muncă și să trimită salariații acasă?</i></p> | <p>Contractul de muncă este suspendat de drept 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).</p> <p>În prezent, este discutabil dacă intervine o suspendare de drept a contractului de muncă atunci când salariatul intră în carantină sau izolare, având în vedere noile prevederi legislative care indică o condiționare a acordării concediului specific (și, prin urmare, a suspendării contractului de muncă) de imposibilitatea de a munci de la domiciliu. Sunt așteptate în continuare clarificări în acest sens din partea autorităților.</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| 12. | <i>Dacă contractele de muncă sunt suspendate, mai trebuie angajatorii să plătească salariile?</i> | <p>Dacă contractul individual de muncă este suspendat, salariatul nu trebuie să presteze activitate, iar angajatorul nu trebuie să achite drepturile salariale.</p> <p>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.</p> |
| 13. | <i>Când este angajatorul obligat să își închidă afacerea?</i> | <p>Doar dacă această măsură este adoptată ca parte a pachetului privind starea de alertă, având în vedere că această stare de alertă a fost declarată de către Guvern, apoi prelungită de mai multe ori și este în curs până pe cel puțin pe 11 iunie 2021. . Conform celor mai recente prevederi, sunt stabilite restricțiile graduale în funcție de incidența cazurilor COVID-19 la nivel local, putându-se ajunge până la impunerea suspendării parțiale a activității sau limitarea acesteia între anumite intervale de timp.</p> |
| 14. | <i>Ce angajatori pot beneficia de ajutorul pentru șomaj tehnic de la stat?</i> | <p>Posibilitatea de a accesa susținerea statului pentru șomaj tehnic a fost prelungită în cazul operatorilor economici pentru care se mențin restricțiile asupra activității, impuse de autoritățile competente, până la ridicarea acestor restricții, dar nu mai târziu de 30 iunie 2021.</p> <p>În aceste cazuri, indemnizația de șomaj tehnic 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 5.380 lei, rezultând un cuantum maxim de 4.035 lei suportați 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 poate fi suplimentată de angajatori la minimum 75% din salariul angajatului, dar doar dacă bugetul acestora le permite.</p> <p>Conform celui mai recent act normativ în domeniu, susținerea din partea statului pentru șomaj tehnic, așa cum este detaliată mai sus, este de asemenea aplicabilă și în cazul</p> |

| | | |
|-----|--|---|
| | | <p>angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică.</p> <p>În plus, cadrul legislativ general al suspendării contractului individual de muncă la instituirea șomajului tehnic în contextul reducerii temporare sau întreruperii activității, ca urmare a decretării stării de asediu sau de urgență, precum și susținerea specifică acordată din partea statului în astfel de cazuri au fost reglementate recent și incluse direct în Codul Muncii, fiind prevăzute particularități și condiții suplimentare în acest sens.</p> |
| 15. | <p><i>Ce alte forme de suport din partea statului sunt disponibile pentru angajatori și în ce condiții?</i></p> | <p>1. Angajatorii care, în perioada 1 ianuarie 2021 - 1 septembrie 2021, încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau a stării de alertă (înregistrați ca șomeri în evidența oficială) primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare dintre acești salariați, 50% din salariul acestora, dar nu mai mult de 2.500 RON.</p> <p>Un tip similar de susținere se aplică în cazul angajării: (i) persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani, înregistrați ca șomeri în evidența oficială; (ii) cetățeni români, încadrați în categoriile de vârstă de mai sus, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere.</p> <p>Angajatorii în cauză au, printre altele, obligația menținerii raporturilor de muncă pentru o perioadă de minimum 12 luni de la împlinirea termenului de 12 luni pentru care se acordă susținerea.</p> <p>În cazul tuturor acestor tipuri de susținere, nerespectarea obligației specifice de menținere a raporturilor de muncă este sancționată prin restituirea sumelor încasate, plus dobânda de referință a BNR.</p> <p>2. <u>Susținere pentru reducerea programului de lucru (Kurzarbeit)</u></p> |

Angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă al salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară prevăzută în contractul individual de muncă, pe durata stării de urgență / alertă / asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării unei astfel de stări, cu îndeplinirea anumitor obligații de informare și consultare.

Acolo unde există organizații sindicale îndreptățite conform legii să negocieze contractul colectiv sau reprezentanți ai salariaților, măsura de reducere a timpului de muncă să se ia cu acordul organizației sindicale respective sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Pentru salariații în cauză, angajatorul va plăti salariul aferent orelor efectiv lucrate și, în plus, aceștia vor beneficia de o indemnizație de 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru. (decontată de către angajatori de la bugetul de stat). Acest beneficiu poate fi accesat până pe 30 iunie 2021.

Există o serie de pași care trebuie parcurși și condiții speciale care trebuie respectate pentru a implementa această reducere a programului de lucru și a obține sprijinul corespunzător.

Printre interdicțiile aplicabile în cadrul acestui regim special, angajatorii care implementează Kurzarbeit și care accesează acest tip de sprijin de stat nu vor opera concedieri colective în lunile în care se aplică măsura reducerii programului de lucru.

3. Alte tipuri de susținere

Pentru zilieri, se prevede acordarea de către stat a unei susțineri de 35% din remunerația cuvenită zilei de muncă, acordată pe o perioadă de 3 luni, la alegerea beneficiarului de lucrări, dar nu mai târziu de 30 iunie 2021, în anumite condiții.

Pentru angajații care încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni, se 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 30 iunie 2021, dar pentru o perioadă de maximum 3 luni.

| | | |
|-----|--|---|
| 16. | Pot angajatorii să implementeze testarea COVID-19 la nivelul unității sau să condiționeze anumite activități ale salariaților în funcție de efectuarea / prezentarea unui test COVID-19? | Legislația actuală stabilește în mod clar gradul de implicare a angajatorului în procesul de detectare COVID-19 (în principal, efectuarea triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor la intrarea în spațiile de lucru și respectarea obligației de a purta măști, distanțarea socială și organizarea activității și a spațiilor de lucru). Sarcinile subsecvente de testare (și gestionare a cazurilor de carantină sau izolare) nu sunt în mod normal responsabilitatea angajatorilor. |
| 17. | Pot angajatorii să determine sau, cel puțin, să încurajeze salariații să se vaccineze împotriva COVID-19 sau să condiționeze anumite activități în funcție de prezentarea unui certificat de vaccinare? | Dispozițiile legale actuale și comunicatele oficiale ale autorităților competente nu includ nicio obligație sau atribuție pentru angajatori în procesul de vaccinare, în afară de facilitarea înscrierii voluntare a salariaților pe platforma oficială de vaccinare, pentru situațiile în care aceasta mai este necesară, precum și posibilitatea de organiza un centru de vaccinare într-un spațiu adecvat, identificat de angajator. Având în vedere obligațiile generale ale angajatorului în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă, ar fi posibil ca acesta să încurajeze vaccinarea în rândul salariaților sau să se manifeste o atitudine de susținere, însă fără consecințe pentru aceia dintre ei care adoptă o viziune / abordare diferită. |

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 o contactați pe [Roxana Abrasu](#).

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.