



**Situații speciale privind plata
concediilor medicale pe perioada stării de alertă**

**Un salariat așteaptă rezultatul testului COVID.
Poate fi obligat să intre în concediu de odihnă?**

**În ce condiții se poate monitoriza activitatea
salariaților aflați în telemuncă?**

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

Nr. 12, noiembrie 2020

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock, Bigstock-
photo

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro; Internet:
www.rs.ro

Corespondență:
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2020 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

În această ediție:

Editorial

Ce ar trebui să știe orice angajator despre formarea profesională a salariaților săi 2

Noutăți legislative 3

Din practică

E posibilă negocierea și înregistrarea unui nou CCM dacă starea de alertă nu s-a încheiat? 9

Situații speciale privind plata concediilor medicale pe perioada stării de alertă 10

Se poate încheia o convenție civilă cu o persoană neînregistrată fiscal? 11

Se poate continua colaborarea cu salariații pentru care s-au primit facilități de 41,5% din salariu? 12

Facilitățile din domeniul construcțiilor se aplică și pentru indemnizația de 75% pentru reducerea timpului de lucru? 13

Tratamentul fiscal al indemnizației de detașare pentru personalul detașat la birourile electorale 13

Un salariat așteaptă rezultatul testului COVID. Poate fi obligat să intre în concediu de odihnă? 15

În ce condiții se poate monitoriza activitatea salariaților aflați în telemuncă? 15

Trebuie încheiate acte adiționale la CIM dacă are loc transferul întreprinderii? 16

Care este baza de calcul pentru concediul medical de carantină? 17

Cum încetează contractele de muncă ale salariaților dacă se desființează un punct de lucru? 17

Cum se stabilește nivelul indemnizației de șomaj tehnic după reducerea timpului de lucru? 18

Profesorii au dreptul la zile libere pentru supravegherea copiilor? 19

Salariat confirmat pozitiv. Obligațiile angajatorului 19

Instanța a decis

Comunicarea preavizului prin e-mail 20

Articole de specialitate

Facilități pentru educația timpurie a copiilor angajaților 21

Greșeli pe care le puteți face la redactarea unui anunț de angajare 22

O observație importantă legată de munca la negru 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Măsuri de sprijin destinate angajatorilor și angajaților pentru a face față impactului pandemiei de coronavirus 24

Ce ar trebui să știe orice angajator despre formarea profesională a salariaților săi

de Gabriela Diță



Potrivit art. 198 alin. (1) din Codul muncii, salariatul care a beneficiat de formare profesională pe cheltuiala angajatorului nu are voie să demisioneze din firma acestuia pentru o anumită perioadă de timp. În caz contrar, el este obligat să-și despăgubească angajatorul cu o sumă care să acopere cheltuielile efectuate de acesta, lucru precizat încă de la început într-un act adițional la contractul său de muncă (așa-numita „clauză de formare profesională”).

Ca o paranteză, în alte sisteme de drept, cel care poate fi obligat la plata acestor despăgubiri este nu numai salariatul, ci și noul angajator al acestuia, care beneficiază – nu-i așa? – de formarea profesională realizată pe cheltuiala angajatorului precedent.

În practică apare însă o problemă sensibilă: **ce cuantum vor avea aceste despăgubiri?**

Instanțele au considerat întotdeauna că nu este suficient să se prezinte prevederea din actul adițional privitor la formarea profesională, în care este cuprins un anumit cuantum al acestor despăgubiri. Angajatorul trebuie să facă și proba faptului că a efectuat efectiv aceste cheltuieli cu pregătirea profesională a salariatului.

Dacă nu ar fi necesară o astfel de probă, angajatorul ar putea dimensiona arbitrar cuantumul acestor despăgubiri, or, în dreptul muncii, clauza penală, respectiv prestabilirea prejudiciului sub forma unor penalități, este interzisă.

Altfel spus, chiar dacă ați încheiat cu salariatul o clauză privitoare la formarea profesională în care se prevede expres suma pe care acesta o datorează în cazul în care demisionează înainte de împlinirea unui anumit termen, aceasta nu vă pune la adăpost de sarcina de a proba, în cazul unui proces, cuantumul real al cheltuielilor cu formarea profesională.

Pentru a preîntâmpina o astfel de problemă, se recomandă să păstrați toate documentele doveditoare ale cheltuielilor efectuate cu formarea profesională a salariatului,

chiar după ce formarea profesională propriu-zisă a luat sfârșit și chiar dacă în clauza de formare profesională s-a precizat expres cuantumul acestor cheltuieli. Păstrați, așadar, toate facturile care dovedesc că ați plătit, după caz, formatorii, suporturile de curs, chiria sălilor de curs, materialele de formare profesională, deplasarea salariaților, cazarea acestora etc.

Atenție! Despăgubirile nu vor putea depăși nivelul cheltuielilor făcute de către angajator cu formarea profesională a salariatului, chiar dacă, în fapt, prejudiciul produs de către salariat prin demisia sa este mai mare!

Demisia este considerată un act unilateral, care nu poate fi limitat în niciun fel. Ca urmare, nu va conta eficiența formării profesionale, plusul de cunoaștere pe care l-a dobândit salariatul sau competența formatorului profesional – singurul criteriu pe care îl veți putea lua în considerare în solicitarea de despăgubiri va fi, concret, cuantumul cheltuielilor făcute cu formarea profesională.

Ca urmare, în practică, salariatul care a beneficiat de o formare profesională prea puțin utilă va putea fi silit la plata unor despăgubiri superioare celor la care ar putea fi silit salariatul demisionar care a beneficiat de o formare profesională extrem de utilă carierei lor viitoare.

Și, în final, încă un aspect foarte important: salariatul nu va putea fi obligat să restituie cheltuielile cu formarea profesională dacă relația sa cu angajatorul (contractul de muncă) a încetat prin acordul părților.

Curtea de Apel București s-a confruntat cu o asemenea situație. Salariatul a înaintat o „cerere de demisie” pe care angajatorul a trecut mențiunea „De acord”, el înțelegând prin această mențiune că ia la cunoștință intenția salariatului de a demisiona. Dar din pricina utilizării cuvântului „acord”, instanța a considerat că nu ne găsim în fața unei demisii, ci a unei încetări prin acordul părților, în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii.

Ca urmare, angajatorul, care făcuse cheltuieli cu formarea profesională a salariatului cu puțin timp înaintea „cererii de demisie” a acestuia, nu a mai putut recupera aceste cheltuieli.

Noutăți legislative

Prelungirea stării de alertă. Condiții și măsuri

Începând cu data de 14 noiembrie 2020 se prelungește cu 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării, instituită prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, aprobată cu modificări și completări prin Hotărârea Parlamentului României nr. 5/2020, cu modificările și completările ulterioare, prelungită prin Hotărârea Guvernului nr. 476/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea Guvernului nr. 553/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 17 iulie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea Guvernului nr. 668/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 16 august 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea Guvernului nr. 782/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 septembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, și prin Hotărârea Guvernului nr. 856/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 octombrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare.

(Hotărârea Guvernului nr. 967 din 12 noiembrie 2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 14 noiembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.078 din 13 noiembrie 2020)

Modelele formularelor necesare pentru indemnizația de șomaj tehnic

Se modifică cererea, declarația pe propria răspundere, lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizație cărora li s-a suspendat contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru care se solicită acordarea sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. XI alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, precum și tabelul cu activitățile restricționate în condițiile Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020.

(Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.600 din 11 noiembrie 2020 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru

calendaristice, pentru un episod de boală, în una sau mai multe etape, cu excepția incapacității temporare de muncă a persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

Asigurații pentru care s-a instituit măsura izolării, potrivit legii, în unități sanitare sau într-o locație alternativă atașată unei unități sanitare beneficiază de concediu medical pe toată perioada pentru care s-a instituit această măsură.

Pentru persoana asigurată pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit legii, exclusiv în unități sanitare sau într-o locație alternativă atașată unei unități sanitare, medicul curant eliberează certificatul de concediu medical la externarea din spital, atât pentru perioada internării, cât și pentru perioada externării, după caz, cu înscrierea codului de indemnizație corespunzător. Certificatele de concediu medical se eliberează pentru perioade de

maximum 30/31 de zile calendaristice. Dacă după expirarea concediului medical acordat la ieșirea din spital starea de sănătate a persoanei asigurate nu permite reluarea activității, medicul de familie poate prelungi concediul medical pentru aceeași afecțiune.

Dacă durata perioadei de izolare depășește 90 de zile, pentru aceste certificate de concediu medical nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

(Ordin al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări De Sănătate nr. 1.818/1.111/2020 pentru modificarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 993 din 27 octombrie 2020)

Din practică

E posibilă negocierea și înregistrarea unui nou CCM dacă starea de alertă nu s-a încheiat?

Studiu de caz:

Mandatul reprezentanților salariaților va expira luna următoare și dorim să organizăm alegeri pentru noi reprezentanți. În acest moment, toți cei 1.000 de angajați lucrează exclusiv în telemuncă din martie până în prezent. Alegerile se vor desfășura prin intermediul platformei SurveyMonkey prin vot secret, online. În această situație de telemuncă și de pandemie, e posibil ca înregistrarea noului CCM după negocierea cu noii reprezentanți să se depună fără depunerea listei de semnături a angajaților prezenți la Adunarea generală, doar cu dovada numărului de voturi din sistemul online?

Soluția specialistului:

Art. 20 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 prevede astfel:

Art. 20. – (1) 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 acestora

(2) În cazul contractelor și acordurilor colective de muncă prevăzute la alin. (1), părțile au obligația inițierii negocierii colective în termen de 45 de zile de la încetarea stării de alertă, în condițiile legii.

Astfel, contractul colectiv de muncă este prelungit pe toată perioada stării de alertă, precum și o perioadă de 90 de zile de la încetarea stării de alertă. Negocierea colectivă va fi inițiată în cel mult 45 de zile de la încetarea stării de alertă. Nu se va putea înregistra un nou contract colectiv de muncă câtă vreme contractul inițial a fost prelungit în baza legii.

Codul prevede că reprezentanții salariaților se aleg în adunarea generală a salariaților. Textul nu prevede că la adunare salariații trebuie să fie prezenți fizic, astfel încât apreciem că ședința poate fi ținută online. Există însă posibilitatea ca inspectoratele teritoriale de muncă să nu accepte dovada votului online.

Situații speciale privind plata concediilor medicale pe perioada stării de alertă

1. Concediile medicale cu cod de indemnizație 07 se plătesc cu procentul de 100% începând cu luna iulie sau doar cele emise începând cu 21 iulie?

Soluția specialistului:

Conform art. 20 alin. (1) din Legea nr. 136/2020, pentru persoanele care se află în carantină sau izolare instituită până la data intrării în vigoare a prezentei legi, certificatele de concediu medical se acordă potrivit actelor normative în vigoare la data acordării.

Astfel, în cazul în care carantina a fost instituită anterior intrării în vigoare a Legii nr. 136/2020, certificatele medicale se eliberează și se plătesc potrivit actelor normative în vigoare la data acordării.

Conform alin. (7) al aceluiași articol, cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină sau izolare reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Legea nr. 136/2020 a intrat în vigoare la data de 21 iulie 2020. Prin urmare, dacă a fost instituită carantina anterior intrării în vigoare a Legii nr. 136/2020, trebuie să se verifice data acordării înscrisă pe certificatul medical. Dacă această dată este anterioară datei de 21 iulie 2020, indemnizația

se calculează cu procentul de 75%, iar dacă data acordării este cel puțin 21 iulie 2020, indemnizația se calculează cu procentul de 100%.

Astfel, doar certificatele medicale acordate începând cu data de 21 iulie se plătesc cu procent de 100%

2. Concediile medicale cu cod de indemnizație 05 se suportă integral din FNUASS începând cu luna iulie sau doar cele emise începând cu 21 iulie?

Soluția specialistului

Conform art. 8 alin. (1) și art. 20 alin. (1) și (7) din Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic:

Art. 8. – (1) Izolarea se instituie pentru persoanele bolnave cu semne și simptome sugestive specifice definiției de caz, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive.

Art. 20. – (1) Pentru persoanele care se află în carantină sau izolare instituită până la data intrării în vigoare a prezentei legi, certificatele de concediu medical se acordă potrivit actelor normative în vigoare la data acordării.

(7) Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină sau izolare reprezintă 100% din baza

Articole de specialitate

Facilități pentru educația timpurie a copiilor angajaților

Prin Legea nr. 239/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în M.Of. nr. 1041 din 06.11.2020, s-au introdus facilități pentru angajatorii care înființează unități de educație timpurie sau suportă costurile pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie aflate în unități care oferă servicii de educație timpurie, conform legislației în vigoare.

Conform Legii educației naționale nr. 1/2011, educația timpurie (0-6 ani) este formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare.

Așadar, de facilitățile introduse prin Legea nr. 239/2020 beneficiază angajatorii care înființează creșe și/sau grădinițe pentru copiii angajaților proprii sau plătesc pentru plasarea copiilor angajaților în creșe sau grădinițe – private sau de stat.

Astfel, în Codul fiscal, la articolul 25 alineatul (4), după litera i) s-au introdus două noi litere, literele i1) și i2) în baza cărora sunt nedeductibile la determinarea impozitului pe profit cheltuielile privind funcționarea unităților de educație timpurie aflate în administrarea contribuabilului sau sumele achitate de contribuabil pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie aflate în unități care oferă servicii de educație timpurie, conform legislației în vigoare, iar contribuabilii care efectuează cheltuieli cu educația timpurie scad din impozitul pe profit datorat aceste cheltuieli cu educația timpurie, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil.

În cazul în care suma depășește impozitul pe profit datorat, diferența va fi scăzută, în ordine, din impozitul pe salarii reținut de contribuabil pentru

angajați, din taxa pe valoarea adăugată datorată sau din accizele datorate.

Conform art. 76 alineatul (4) litera v), nu sunt impozabile la determinarea impozitului pe veniturile din salarii sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților. Prin urmare, salariații vor fi scutiți de la plata impozitului pe venit pentru sumele pe care angajatorul le suportă pentru plata taxelor pentru creșă și grădiniță.

Angajatorii ce nu vor aplica aceste facilități pentru a atrage forță de muncă pot acorda salariaților tichete de creșă în condițiile Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare. Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap. Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 470 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă. Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Sunt considerate entități asimilate alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.



Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Măsuri de sprijin destinate angajatorilor și angajaților pentru a face față impactului pandemiei de coronavirus

Comisia Europeană a publicat, în luna octombrie, primele rezultate provizorii ale implementării inițiativelor pentru investiții pentru a face față crizei provocate de coronavirus – **Inițiativa pentru investiții ca reacție la coronavirus (CRII)** și **Inițiativa plus pentru investiții în răspunsul la coronavirus (CRII +)**.

Astfel, peste 13 miliarde de euro au fost deja investite pentru a combate pandemia de COVID-19 și pentru a sprijini economia țărilor europene:

- un ajutor de 8,4 miliarde euro a fost mobilizat, sub formă de granturi și împrumuturi, pentru a sprijini economia, în general, și întreprinderile mici și mijlocii (IMM), în special;

- 4,1 miliarde euro au fost direcționate spre sistemele de asistență medicală, în vederea achiziționării aparaturii și echipamentelor vitale pentru salvarea vieților;

- 1,4 miliarde euro au fost mobilizate, prin **Fondul Social European**, pentru sprijinirea cetățenilor și salvarea locurilor de muncă.

„Nu numai că investim miliarde de euro pentru a salva locuri de muncă în Europa și pentru a reduce impactul social al pandemiei de COVID-19, ci facem acest lucru prin emiterea de obligațiuni cu impact social. Astfel, investitorii vor avea posibilitatea de a participa la eforturile noastre și fonduri în valoare de până la 100 de miliarde euro vor contribui la menținerea locurilor de muncă în statele noastre membre”, a declarat Ursula von der Leyen, președinta Comisiei Europene.

În cazul României, Comisia a aprobat mai multe **garanții pentru împrumuturi și scheme pentru sprijinirea întreprinderilor** afectate de epidemia de coronavirus. Toate aceste măsuri sunt menite să vină în sprijinul întreprinderilor,

permițându-le astfel să își continue activitățile și să își păstreze forța de muncă.

Comisia Europeană a propus o directivă pentru a se asigura că angajații europeni au acces la **salarii minime adecvate**, care să le permită un nivel de trai decent. În 21 de state membre există salarii minime prevăzute de lege, iar în 6 țări (Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Italia, Suedia), protecția salariului minim este asigurată prin contractele colective de muncă. Potrivit lui Nicolas Schmit, comisarul pentru locuri de muncă și drepturi sociale: „Aproape 10% din lucrătorii din UE trăiesc în sărăcie, iar acest lucru trebuie să se schimbe. Oamenii cu un loc de muncă nu trebuie să se afle în situația de a se zbate să își asigure toate cele necesare traiului.”

În plus, prin instrumentul de sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj **SURE** (Support mitigating Unemployment Risks in Emergency) – în valoare de 100 de miliarde euro, sub formă de împrumuturi în condiții avantajoase – se urmărește salvarea locurilor de muncă, a persoanelor încadrate în muncă și funcționarea întreprinderilor.

O atenție deosebită este acordată și tinerilor din UE, prin **Garanția pentru tineret**. Tinerii de până la 29 de ani care se înregistrează în cadrul Garanției pentru tineret au dreptul de a primi oferte de angajare, dreptul la educație continuă, la stagii sau ucenicii, în termen de patru luni de când nu mai urmează o formă de învățământ formal sau de când intră în șomaj.

Toate măsurile implementate la nivel european și național vizează sprijinirea cetățenilor și a întreprinderilor în fața impactului economic fără precedent al pandemiei de coronavirus.