

**I**n România a fost instituită starea de urgență prin Decretul Președintelui nr. 195/2020 pentru declararea stării de urgență, publicat în Monitorul Oficial nr. 212 din 16 martie 2020. Din acel moment au fost adoptate o serie de Ordonanțe militare și Ordonanțe de urgență, care cuprind și dispoziții privitoare la raporturile de muncă. Potrivit Ordonanței de urgență nr. 34/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul stării de asediu și regimul stării de urgență, publicată în Monitorul Oficial nr. 268 din 31 martie 2020, aceste acte normative se adoptă fără consultare publică, deoarece pe perioada stării de urgență, normele legale referitoare la transparența decizională și dialogul social nu se aplică în cazul proiectelor de acte normative prin care se stabilesc măsuri aplicabile pe durata stării de urgență ori care sunt o consecință a instituirii acestei stări.

starea de  
urgență

## I. Zile libere în cazul părinților

### 1. Reglementare

Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, prevede **dreptul părintelui – salariat la zile libere, ca urmare a închiderii școlilor**. Legea a fost modificată prin Ordonanța de urgență 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 21 martie 2020 și prin Ordonanța de urgență nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 30 martie 2020.

#### **Părinții beneficiază de dreptul la zile libere plătite și în timpul vacanțelor școlare.**

În aplicarea acestor norme a fost adoptată Hotărârea nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 230 din 21 martie 2020

Noțiunea de „**părinte**” este definită ca incluzând:

- a) părintele firesc, potrivit Codului civil;
- b) adoptatorul;
- c) persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției;
- d) persoana care are în plasament copilul sau în tutelă;
- e) persoana desemnată să se ocupe de de întreținerea copilului pe perioada absenței părinților sau tutorelui, atunci când aceștia se află la muncă în străinătate (potrivit art. art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, cu modificările ulterioare);
- f) părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrise într-o unitate de învățământ.





În plus, beneficiază de zile libere și părintele sau reprezentantul legal al **copilului cu handicap grav neșcolarizat**, precum și părintele sau reprezentantul legal care are în îngrijire, supraveghere și întreținere **persoana adultă încadrată în grad de handicap grav** sau în grad de handicap grav cu asistent personal, care a optat pentru acordarea indemnizației în condițiile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, însă doar în condițiile în care activitatea serviciului de zi este suspendată ca urmare a situațiilor extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

## 2. Obligația angajatorului

Angajatorul are obligația de a acorda zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, ca urmare a închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși.

### ATENȚIE!

Perioada în care salariații beneficiază de zile libere plătite conform Legii nr. 19/2020 nu reprezintă o perioadă de suspendare a contractului individual de muncă. Aceasta nu se înregistrează în ReviSal.

condiții

Beneficiază de zile libere, potrivit Legii nr. 19/2020, salariații care îndeplinesc două condiții:

- a) au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau au copii cu dizabilități cu vârstă de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ. Sunt asimilate și unitățile de educație antepreșcolară (creșele);
- b) locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca.

Zilele libere se acordă la cererea unuia dintre părinți, depusă la angajatorul persoanei care va supraveghea copilul. Salariatul poate solicita numărul de zile libere plătite necesar, nefiind obligatoriu să solicite zile libere pe toată perioada închiderii unităților de învățământ.

### Exemplu

- Salariatul poate solicita acordarea parțială a zilelor libere, de exemplu numai 3 zile/săptămână, dacă în restul zilelor dispune de o altă variantă pentru supravegherea copiilor.

Cererea va fi însoțită de:

- copia certificatului de naștere al copilului și
- o declarație a celuilalt părinte, precizând că nu a solicitat la locul său de muncă zile libere în condițiile Legii nr. 19/2020, precum și faptul că acesta nu se află în concediu de odihnă sau în concediu fără plată. Declarația pe propria răspundere va fi redactată potrivit următorului model:

## DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

Subsemnatul/Subsemnata, ....., cu domiciliul în ....., legitimat/legitimată cu ..... seria ..... nr. ...., CNP ....., având calitatea de angajat la ....., în funcția de ....., părinte/persoană asimilată părintelui/reprezentant legal al copilului/copiilor:

1. numele și prenumele ....., în vârstă de ..... ani;
2. numele și prenumele ....., în vârstă de ..... ani;
3. numele și /prenumele ....., în vârstă de ..... ani,

cunoscând prevederile art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la falsul în declarații, declar prin prezenta, pe propria răspundere, că în perioada ..... nu beneficiaz de zile libere acordate în baza Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ, că nu mă aflu în concediu de odihnă sau concediu fără plată.

Data	Semnătura
.....	.....

Nu este necesară depunerea acestei declarații în cazul în care salariatul este o persoană singură din familie parentală. Potrivit Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, cu modificările ulterioare, prin persoană singură se înțelege persoana care este:

persoană  
singură

- necăsătorită;
- văduvă;
- divorțată;
- are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor.



Nu beneficiază de dreptul la zile libere părintele salariat care se află în una dintre următoarele situații:

- concediu de creștere copil în vârstă de până la 2 ani;
- concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani;
- concediu de odihnă;
- concediu fără plată;
- șomaj tehnic;
- lucrează de acasă, în regim de munca la domiciliu sau telemuncă;
- salariatul este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;
- celălalt părinte se află în șomaj tehnic;
- celălalt părinte nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Codului fiscal.

nu beneficiază  
de zile libere

În esență, dacă unul dintre părinți se poate ocupa de copil, zilele libere nu se acordă. Cu toate acestea, menționăm că dispozițiile legale nu exceptează situația în care celălalt părinte lucrează în regim de telemuncă. Este o scăpare legislativă; observăm că în această

ipoteză este posibil ca ambii părinți să rămână acasă; unul lucrând în regim de telemuncă, iar celălalt beneficiind de zile libere plătite, în temeiul Legii nr. 19/2020.

### 3. Indemnizația

cuantum

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește inițial de către angajator și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Indemnizația urmează să fie decontată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Până la încheierea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, după caz, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

**Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Codul fiscal.**

#### **ATENȚIE!**

Impozitele și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plata contribuției asiguratorii pentru muncă aferente indemnizației se suportă de angajator.

Angajatorii pot cere numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă, încasată efectiv de părinte.

Decontarea către angajator a sumelor necesare pentru plata indemnizației se va efectua de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, în termen de 60 de zile calendaristice de la depunerea cererii la agențiile pentru ocuparea forței de muncă competente. Documentele necesare vor fi transmise prin poștă electronică sau prin orice alt mijloc de comunicare, în cel mult 30 de zile de la data plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 217/2020, pentru decontarea acestor sume, angajatorul va depune la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau sucursala/punctul de lucru al acestuia, după caz:

documente  
necesare

- a) o cerere, cuprinzând: date de identificare ale angajatorului inclusiv adresa de email, contul bancar, numele reprezentantului legal, suma totală solicitată, numărul angajaților pentru care s-a solicitat suma;
- b) lista angajaților care au beneficiat de zilele libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă;
- c) copii de pe statele de plată din care să reiasă acordarea indemnizației;
- d) dovada plății contribuțiilor și impozitelor aferente lunii în care s-a plătit indemnizația;
- e) declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului prin care se atestă că angajații care au beneficiat au depus la rândul lor declarații pe propria răspundere că nu au beneficiat de aceste zile libere ambii părinți simultan. Modelul declarației este aprobat prin Ordinul nr. 346/2020 privind aprobarea modelului declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 3 alin. (1) lit. c) din Hotărârea Gu-

vernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicat în Monitorul Oficial nr. 265 din 31 martie 2020. Declarația pe propria răspundere se va redacta potrivit următorului model:

### DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

conform art. 3 alin. (1) lit. c) din Hotărârea Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ

Subsemnatul/Subsemnata, ....., legitimat/legitimată cu CI/BI seria ..... nr. ...., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., în calitate de administrator/reprezentant legal al angajatorului ....., având CUI ....., cu sediul social în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ...../municipiul ....., sectorul ....., telefon ....., fax ....., e-mail ....., cunoscând prevederile art. 326 din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că lista angajaților care au beneficiat de zilele libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă conține persoanele care îndeplinesc cumulativ condițiile reglementate la art. 2 alin. (2) din Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- a) au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ, sau au copii cu dizabilități cu vârsta de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ. A se vedea tabelul care face parte integrantă din prezenta declarație pe propria răspundere;
- b) locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemuncă.

Data .....

Numele și prenumele  
Administrator/Reprezentant legal

ANEXĂ la declarația pe propria răspundere

**TABEL**  
(model cu elemente minimale)

Nr. crt.	Numele și prenumele părintelui	Codul numeric personal	Perioada pentru care se acordă indemnizația prevăzută la art. 2 din H.G. nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 (ziua/lună/anzia/lună/an)	Numele și prenumele celui alt părinte	Codul numeric personal	Numele și prenumele copilului/copiilor	Codul numeric personal
1.	...	...		...	...	...	...
						...	...

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, au obligația ca, în termen de 24 ore de la primirea documentelor, să comunice angajatorului numărul de înregistrare al solicitării.

#### 4. Evidențierea în contabilitate

Evidențierea în contabilitate a sumelor convenite pentru zilele libere plătite pentru supravegherea copiilor în situația suspendării cursurilor sau închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși se va realiza astfel:

– înregistrarea salariului brut datorat pentru zilele lucrate din lună:

641 Cheltuieli cu salariile personalului = 421 Personal – salarii datorate

– înregistrarea reținerilor obligatorii (impozit pe salarii, CAS și CASS):

421 Personal – salarii datorate = %

4315 Contribuția de asigurari sociale

4316 Contribuția de asigurari sociale de sanatate

444 Impozitul pe venituri de natura salariilor

– plata salariului net

421 Personal – salarii datorate = 5121 Conturi la bănci în lei

– înregistrarea contribuției asiguratorii pentru muncă:

646 Cheltuieli privind contribuția asiguratorie pentru munca = 436 Contribuția asiguratorie pentru muncă

Menționăm că, în pontaj, persoana în cauză va apărea ca fiind în zile libere plătite, așadar motivat, dar fără a fi prezentă la lucru.

## 5. Servicii esențiale

Aceste prevederi se aplică tuturor angajaților din mediul public și privat. Prin excepție, legea prevede că anumite categorii de salariați pot beneficia de zile libere numai cu acordul prealabil al angajatorului. Este vorba despre cei care își desfășoară activitatea în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative din sectorul nuclear, unitățile cu foc continuu, unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă.

cu acordul  
angajatorului

Totodată, potrivit prevederilor art. 32 din Anexa 1 a Decretului nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 212 din 16 martie 2020, prevederile Legii nr. 19/2020 nu se aplică angajaților sistemului național de apărare, angajaților din penitenciare, personalului din unitățile sanitare publice și altor categorii ce pot fi stabilite prin ordin al ministrului afacerilor interne, al ministrului economiei, energiei și mediului de afaceri, și al ministrului transporturilor, infrastructurii și comunicațiilor.

nu beneficiază

Salariații din aceste sectoare considerate de importanță națională beneficiază de o majorare salarială în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, în cazul în care nici celălalt părinte nu beneficiază de zile libere potrivit Legii nr. 19/2020.

majorare  
salarială

Această majorare se acordă, corespunzător numărului de zile lucrătoare din perioada stării de urgență în situația în care celălalt părinte nu beneficiază de dreptul la zile libere. Majorarea se suportă din bugetele din care se suportă drepturile salariale de bază. Face excepție majorarea salarială cuvenită personalului din unitățile sanitare publice, care se suportă prin transferuri din bugetul Fondului național unic de sănătate.

Pentru personalul instituțiilor și autorităților publice, astfel cum sunt definite în Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice și Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, majorarea nu se ia în calcul la determinarea limitei de 30% prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

## II. Telemunca

norme  
generale

În România, telemunca este reglementată prin Legea nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018 (*pentru modelul clauzei de telemuncă, a se vedea tema L 34*).

act  
unilateral

Prin Decretul Președintelui nr. 195/2020 pentru declararea stării de urgență, publicat în Monitorul Oficial nr. 212 din 16 martie 2020, s-au introdus unele derogări de la prevederile acestei legi. Astfel, în legea telemuncii se prevedea că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților. Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia (art. 3).

Dimpotrivă, prin Decretul pentru instituirea stării de urgență se prevede în art. 33 că angajatorii publici și privați pot introduce prin act unilateral, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă. Așadar, nu este necesar acordul salariatului în luarea acestei decizii.

Această prevedere constituie o concretizare pentru ipoteza specială a pandemiei a dispoziției cu caracter general cuprinse în art. 48 din Codul muncii, potrivit căruia **angajatorul poate modifica unilateral locul muncii în caz de forță majoră**.

drept sau  
obligație?

În practică s-a ridicat problema dacă angajatorul are în acest caz dreptul sau obligația de a decide munca la distanță, în regim de telemuncă. La prima vedere, în absența oricărei sancțiuni, ca și având în vedere exprimarea textului („dacă este posibil”) am putea considera că norma prevede doar un drept, și nu o obligație pentru angajator.

Totuși, trebuie avut în vedere că, potrivit art. 6 alin. (1) din Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările ulterioare, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

În plus, observăm că în Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, se face referire general la ipoteza în care locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca. Decurge că, dacă angajatorul nu a dispus executarea atribuțiilor de serviciu de la distanță, deși aceasta ar fi fost efectiv posibilă, și a acordat zile libere plătite părinților, recuperarea acestor sume din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale va putea fi refuzată, pe considerentul nerespectării condițiilor generale impuse de lege.

### SFATUL NOSTRU

Recomandăm angajatorului să analizeze fișele de post și să asigure tuturor salariaților care ar putea desfășura activitatea de la distanță posibilitatea de a nu se prezenta la sediul unității și de a lucra în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă.

Deși legea nu prevede expres o sancțiune în cazul în care o astfel de decizie nu este emisă, emiterea deciziei desfășurării activității de la distanță de către salariații în cazul cărora fișa postului o permite trebuie privită ca fiind o obligație a angajatorului.