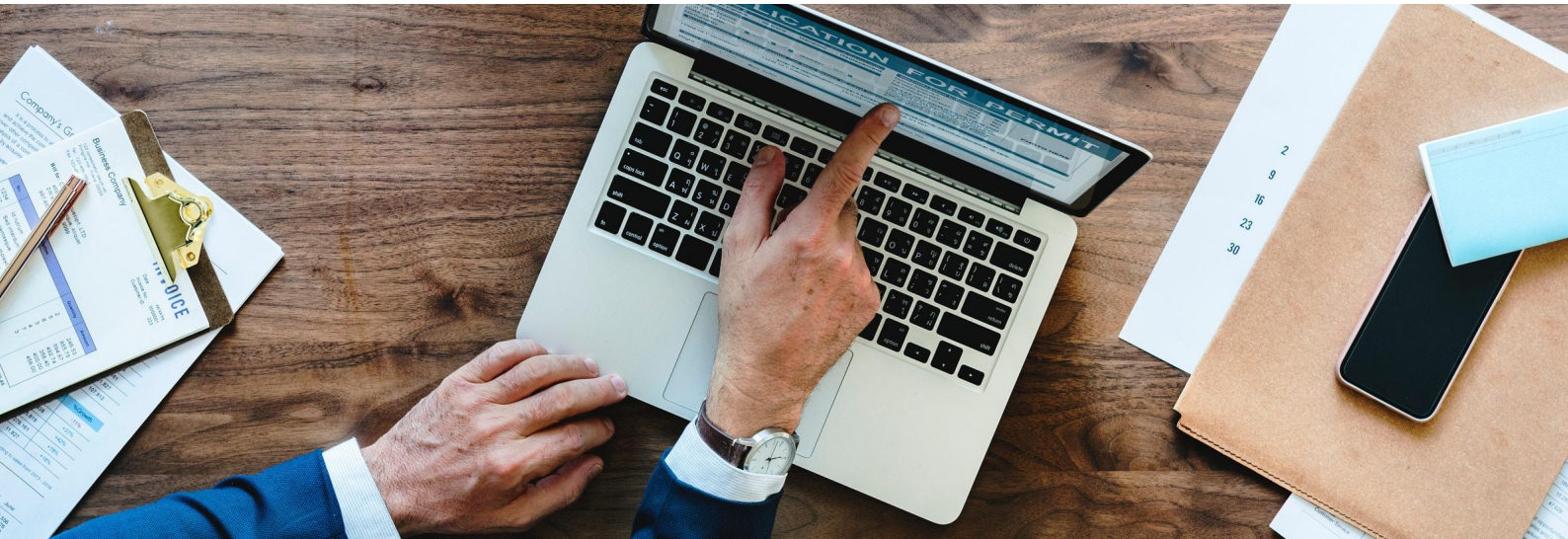


## LEGAL ALERT



## REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL MUNCII ȘI AL PROTECȚIEI SOCIALE

### CONTEXT

În data de 24 iulie 2020 au fost publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, următoarele acte normative cu un impact semnificativ în domeniul raporturilor de muncă:

- Legea nr. 151/2020 („Legea 151/2020”) pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, în vigoare din data de 27 iulie 2020;
- Ordonanța nr. 120/2020 („OUG 120/2020”) privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARSCoV-2, în vigoare din data de 24 iulie 2020.

### DOMENIUL DE APLICARE

Legea 151/2020 cuprinde notabile modificări și completări aduse Codului Muncii, referitoare la formele de discriminare și hărțuire precum și la sancțiunile aplicabile în raporturile de muncă. Astfel, a fost lărgit spectrul criteriilor de clasificare a faptelor ce constituie mobilul

discriminării, iar cu caracter inovator pentru Codul Muncii a fost introdusă, printre altele, definiția hărțurii.

De asemenea, având în vedere că pe durata stării de urgență și a stării de alertă determinate de efectele răspândirii virusului SARS-CoV-2 au fost adoptate măsuri cu un puternic impact asupra pieței muncii, prin OUG nr. 120/2020 a fost reglementată posibilitatea acordării indemnizației de șomaj tehnic salariaților ai căror angajatori au avut activitatea suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică.

### DOMENIUL DE APLICARE

**A. Modificarea și completarea Codului Muncii prin Legea 151/2020:**

a) A fost modificat art. 5 alin. (2)-(4) din Codul Muncii, astfel încât:

- În cadrul enumerării exhaustive a situațiilor ce pot constitui motive de

discriminare directă sau indirectă față de un salariat, pe lângă motivele deja existente a fost introdusă și cauza discriminării pe bază de apartenență la o categorie defavorizată.

- Discriminarea indirectă a fost redefinită într-o manieră mai concretă drept orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute pentru discriminarea directă, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

b) **Art. 5 din Codul Muncii** a fost completat cu cinci noi alineate prin care au fost definite și explicate următoarele acțiuni ce nu respectă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii:

- Hărțuirea la locul de muncă este reprezentată de orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute pentru discriminarea directă care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Discriminarea prin asociere constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute pentru discriminarea directă, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane;
- Victimizarea este reprezentarea oricărui tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;
- În categoria formelor de discriminare a fost încadrată și fapta de a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute pentru discriminarea directă, împotriva uneia sau mai multor persoane;

**Notă:** Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

c) **Art. 59 din Codul Muncii** a fost modificat, sfera motivelor pentru care este interzisă concedierea salariaților fiind extinsă, urmând ca aceștia să nu poată fi concediați pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

d) **Art. 260 din Codul Muncii** a fost completat la alin. (1) cu lit. r), ascendentă literei q), conform căreia nerespectarea dispozițiilor de mai sus, mai exact a art. 5 alin. (2)-(4) modificate și a următoarelor 5 alineate nou introduse, precum și a art. 59 alin (1) Codul Muncii modificat, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.

## **B. Măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor conform OUG 120/2020:**

Conform articolului unic al OUG 120/2020, **beneficiază de acordarea indemnizației de șomaj tehnic și salariații ai căror angajatori au avut activitatea suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București.**

Cuantumul indemnizației se calculează pe zile de suspendare, pentru toată perioada în care activitatea angajatorului a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice, fără ca intervalul de timp pentru care se încasează această indemnizație să depășească data de 31 decembrie 2020.

Perioada în care un salariat se află în concediu medical și primește deja indemnizația de asigurări sociale aferente, este incompatibilă cu acordarea indemnizației de șomaj tehnic reglementată

de prezenta ordonanță și nu se consideră bază de calcul pentru aceasta. Pe scurt, cele două tipuri de indemnizații nu se cumulează, urmând a se acorda numai indemnizația corespunzătoare concediului medical.

Indemnizațiile de șomaj tehnic acordate salariaților pentru perioada în care activitatea

angajatorului a fost suspendată ca urmare a unei anchete epidemiologice, se supun aceluiași regim fiscal aplicabil indemnizațiilor de șomaj tehnic de care au beneficiat salariații pe durata stării de urgență, conform art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020.

\*\*\*



Anca Zegrean  
Head of Employment Practice  
azegrean@birisgoran.ro



Georgiana Vlădescu  
Junior Associate  
gvlădescu@birisgoran.ro

Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ul nostru, vă rugăm să transmiteți un email cu solicitarea dumneavoastră la adresa [newsletter@birisgoran.ro](mailto:newsletter@birisgoran.ro).

**NOTIFICARE:** Acest Legal Alert este furnizat exclusiv în scop informativ și nu este destinat a fi considerat o opinie juridică; prin urmare, nu poate fi luată nici o decizie bazându-se pe acesta. O opinie poate fi oferită doar după analiza faptelor și circumstanțelor specifice, precum și luând în considerare aspectele care nu pot fi abordate în prezentul document. Biriș Goran SPARL are drepturi de autor asupra prezentului document ©2020. Toate drepturile rezervate. Orice distribuție sau reproducere a unei părți din sau a întregului document în orice formă este interzisă fără acordul scris expres din partea Biriș Goran.

**BIRIȘ·GORAN**  
Legal + Tax

"A solid local Romanian law firm operating with the standards of an international firm" - *Chambers Europe*

Antitrust  
Corporate and M&A  
Energy & Natural Resources  
Finance & Restructuring  
Insolvency  
Data Protection, IP and IT&C  
Labor  
Litigation  
Public Procurement  
Real Estate  
Tax