



16.03.2020

## COMUNICAT DE PRESĂ

Dat fiind contextul în care se află România la momentul de față, în care activitățile pot fi/sunt încetinite din cauza efectelor îmbolnăvirii cu COVID-19, recomandăm agajatorilor următoarele **măsurile de flexibilizare a raporturilor de muncă**:

1. stabilirea unor programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, în conformitate cu prevederile art. 118 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă;

2. modificarea temporară a locului de muncă la domiciliul salariatului, în conformitate cu prevederile art. 108-110 din Codul Muncii, unilateral, în conformitate cu prevederile art. 48 din același act normativ, sau prin acordul părților, cu precizarea în mod expres în decizia sau, după caz, în actul adițional de modificare a locului de muncă, a următoarelor elemente:

- faptul că salariatul lucrează de la domiciliu;
- perioada în care se aplică această măsură;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

În această situație, angajatorul are obligația de a asigura instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

3. desfășurarea activității prin telemuncă, în urma încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, atunci când îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține salariatul presupune folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor. Actul adițional va conține următoarele:

- precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
- locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de munca aplicabil și/sau regulamentul intern,

în materia protecției - datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

- condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

În ceea ce privește personalul contractual din instituțiile publice, vor fi aplicabile prevederile Codului Muncii, în conformitate cu art. 1 alin. (2) din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, conform cărora “prezentul cod se completează cu Legea nr.287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, precum și cu alte reglementări de drept comun aplicabile în materie” și art. 538 alin. (2) din același act normativ.

În cazul instituirii, în condițiile legii, a stării de carantină sau în caz de forță majoră, contractul individual de muncă se va suspenda de drept, în conformitate cu prevederile art. 50 lit.c) și f) din Codul Muncii.

Totodată, reamintim agenților economici că din inițiativa lor pot suspenda contractele individuale de muncă ale angajaților, respectând prevederile Codului Muncii - Legea nr. 53/2003, art.52 (3), art.53:

- în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

- pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

- pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.”

Pe linia securității și sănătății în muncă angajatorul trebuie să ia următoarele măsuri de prevenție:

- efectuarea unei analize la nivelul fiecărui angajator în vederea prioritizării serviciilor esențiale sau relevante de cele neesențiale, cu respectarea drepturilor la securitate și sănătate în muncă a lucrătorilor;

- asigurarea de către angajator a securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă în condițiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și dispunerea măsurilor necesare pentru:

- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

- prevenirea riscurilor profesionale;

- informarea și instruirea lucrătorilor;

- acordarea echipamentului de protecție (măști, mănuși de protecție etc.)

- determinarea naturii și nivelului de risc pentru orice activitate susceptibilă să prezinte un risc de expunere la COVID-19 și stabilirea următoarelor măsuri:

- limitarea expunerii;

- elaborarea unui plan de măsuri, întocmit în baza recomandărilor medicului de medicina muncii cu care are contract;
- anunțarea imediată a Direcției de Sănătate Publică competentă teritorial.
- utilizarea e-mailului și a teleconferințelor pentru a reduce contactele fizice și deplasările în interes de serviciu dacă acestea nu sunt necesare în mod imperativ;
- întocmirea unui plan de asigurare a continuității activității în situația în care un număr semnificativ de lucrători nu ar putea să își desfășoare activitatea la locul de muncă organizat de către angajator. Următoarele măsuri ar putea fi luate: identificarea acelor locuri de muncă pentru care trebuie asigurată continuitatea, identificarea acelor lucrători cu calificări/competențe care le dau posibilitatea să fie mutați de la un loc de muncă la altul astfel încât să se asigure continuitatea activității, identificarea lucrătorilor care au infrastructura IT necesară de a lucra de acasă;
- aplicarea procedurilor stabilite la nivel național de către Ministerul Sănătății în cazul în care lucrătorul prezintă simptome asociate infecțiilor respiratorii la locul de muncă;
- suspendarea programului de audiențe la nivelul instituțiilor publice și introducerea de măsuri alternative, de tipul transmiterii solicitărilor prin telefon și email (numerele de telefon și adresele de email vor fi afișate pe pagina de internet și la sediul fiecărei instituții);
- diminuarea pe cât posibil a timpului de așteptare în cadrul programului de lucru cu publicul, prin transmiterea, acolo unde este posibil, a solicitărilor prin email;
- în situațiile în care este necesară prezența fizică a solicitantului la sediul instituției, se va avea în vedere menținerea distanței de cel puțin 1 metru față de celelalte persoane din incintă;
- în cazul unui lucrător confirmat cu COVID - 19, angajatorul are obligația să informeze Direcția de Sănătate Publică pe raza căreia își desfășoară activitatea, în vederea demarării procedurilor pentru efectuarea anchetei epidemiologice. De asemenea, angajatorul are obligația să informeze lucrătorii cu privire la procedura de acordare a concediului medical în caz de carantină și izolare la domiciliu.

**INSPECTOR ȘEF**

**CAMELIA LUMINIȚA SCHINTEIE**

**PURTĂTOR DE CUVÂNT**

Aga Mihaela  
inspector de muncă