



INSPECȚIA MUNCII

ANUNȚ

Informații destinate angajatorilor în contextul efectelor generate pe piața muncii de răspândirea virusului COVID-19

I. În contextul existenței, la locul de muncă, a riscului de contaminare cu Coronavirus, angajatorii pot lua următoarele măsuri:

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 unilaterală a contractului individual de muncă, până la încetarea stării de urgență prevăzută de Decretul nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, în condițiile stabilite prin art. 33 din Decret:

“Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și companiile naționale și societățile la care statul ori o unitate administrativ teritorială este acționar unic sau majoritar, societățile cu capital privat, introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului”.

➤ În cazul în care se optează pentru munca la domiciliu, decizia de modificare a contractului individual de muncă va conține, în conformitate cu prevederile art. 109 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe lângă prevederile generale și următoarele elemente:

- faptul că salariatul lucrează de la domiciliu;
- perioada pentru care se aplică această măsură;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului 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 cazul în care se optează pentru munca în regim de telemuncă, atunci când îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține salariatul, presupune folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor, decizia de modificare a contractului individual de muncă va conține, în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (2) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, pe lângă prevederile generale și următoarele elemente:

- precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă 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 sanatații 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 muncă 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 suporta cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Angajatorul are posibilitatea modificării contractului individual de muncă, în sensul celor menționate mai sus, care să producă efecte și ulterior încetării stării de urgență, prin încheierea unui act adițional la contract.

II. În contextul suspendării cursurilor din toate unitățile și instituțiile de învățământ, fapt care poate genera necesitatea ca unul dintre părinți să rămână la domiciliu pentru supravegherea copilului minor, precizăm următoarele:

➤ Legea nr. 19/2020 din 14.03.2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, prevede că: *“Se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși, ca urmare a condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu”*.

INSPECȚIA MUNCII

Pentru a beneficia de zile libere pe perioada suspendării cursurilor din unitățile și instituțiile de învățământ, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții:

- copiii au vârsta de până la 12 ani sau, în cazul celor cu dizabilități, până la 18 ani și sunt înscriși în cadrul unei unități de învățământ;
- locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca;
- salariatul care va supraveghea copilul solicită angajatorului său, în scris, acordarea de zile libere;
- cererea este însoțită de declarația pe proprie răspundere a celuilalt părinte, din care rezultă că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere pentru supravegherea copilului pe perioada suspendării cursurilor din unitățile și instituțiile de învățământ.

Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă pot beneficia de zile libere pentru supravegherea copilului pe perioada suspendării cursurilor școlare, doar cu acordul angajatorului.

Pentru fiecare zi liberă, salariatul beneficiază de o indemnizație în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrate, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale.

Numărul de zile libere acordat în condițiile menționate mai sus se stabilește de către Guvern, prin hotărâre.

III. Decizia suspendării contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorului poate fi luată doar în condițiile prevăzute de art. 52 și art. 53 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Suspendarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 50 lit. f) din Codul muncii, pe motiv de forță majoră, poate fi aplicată doar în situația intervenirii unui eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil, astfel cum este definit la art. 1351 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 - Codul civil, republicată și nu ca măsură preventivă.

IV. Decizia concedierii individuale sau colective pentru motive care nu țin de persoana salariaților poate fi luată de către angajator doar în condițiile prevăzute de art. 65 - 77 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu aplicarea interdicțiilor prevăzute de art. 59 și art. 60 din același act normativ.

INSPECȚIA MUNCII

- **Informații utile pentru angajatori și lucrători, în scopul prevenirii apariției cazurilor de infectare cu virusul COVID 19 la toate locurile de muncă**
 - În condițiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă și trebuie să ia măsurile necesare pentru:
 - a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) acordarea echipamentului de protecție (măști, mănuși de protecție etc.)
 - Pentru orice activitate susceptibilă să prezinte un risc de expunere la coronavirus (COVID-19), angajatorul trebuie să determine natura și nivelul de expunere, pentru a se putea stabili măsurile ce trebuie luate, astfel:
 - limitarea expunerii;
 - elaborarea unui plan de măsuri de urgență, întocmit în baza recomandărilor medicului de medicina muncii cu care are contract;
 - anunțarea imediată a Direcției de Sănătate Publică competentă teritorial.

Serviciul Comunicare