

10 martie 2020

COVID-19 Știri Legislative



Relații de muncă

Sumar:

1. Impactul răspândirii coronavirusului (COVID-19) asupra relațiilor de muncă

Impactul răspândirii COVID-19 asupra relațiilor de muncă

În prezent, datele publicate de autoritățile publice confirmă creșterea zilnică a numărului de cazuri de infecție cu noul coronavirus (COVID-19), atât la nivel global, cât și la nivel local. Pe lângă implicațiile socio-economice deja larg analizate și dezbătute în spațiul public, un astfel de context excepțional impune inclusiv o serie de clarificări legale, mai cu seamă din perspectiva raporturilor de muncă:

1. Carantina și autoizolarea la domiciliu

Atât carantina, cât și autoizolarea la domiciliu reprezintă măsuri în vederea limitării pe cât posibil a riscului de răspândire a COVID-19.

Carantina se instituie pentru persoanele care nu prezintă simptome, dar se întorc din zonele cu transmitere comunitară extinsă („zona roșie”). La data actuală, zona roșie cuprinde următoarele:

- **China:** provincia Hubei (inclusiv orașul Wuhan);
- **Italia:** regiunile Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Marche, Piemont; și
- **Coreea de Sud:** Daegu (oraș) și regiunea Cheongdo.

Autoizolarea la domiciliu se instituie pentru o perioadă de 14 zile, pentru persoanele care nu prezintă simptome, dar:

- Au călătorit în ultimele 14 zile în regiuni/localități din zonele afectate de COVID-19, altele decât cele cu transmitere comunitară extinsă („zona

galbenă”), anume: restul teritoriilor din China, Italia și Coreea de Sud și întregul teritoriu al Iranului;

- Au intrat în contact direct cu persoanele cu simptome și care au călătorit în zona roșie;
- Au intrat în contact direct cu persoane confirmate ca infectate cu COVID-19;
- Sunt membri de familie ai unor persoane care se încadrează într-una dintre situațiile de mai sus.

Lista regiunilor și localităților aferente zonei roșii și zonei galbene sunt actualizate și pot fi consultate pe site-ul Institutului Național de Sănătate Publică din România (<https://www.cnsctb.ro/index.php/1440-lista-zonelor-cu-transmitere-comunitara-extinsa-si-a-altor-zone-afectate-de-covid-19-actualizare-28-02-2020>).

2. Efectele carantinei / autoizolării la domiciliu asupra contractelor individuale de muncă

Carantina este enumerată printre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă. Autoizolarea la domiciliu, deși nu se regăsește printre cazurile expres prevăzute de suspendare de drept, poate fi asimilată suspendării pentru incapacitate temporară de muncă.

Prin urmare, în ambele cazuri este vorba despre suspendări de drept ale contractelor individuale de muncă, perioade în care salariații nu prestează muncă și, în consecință, nu primesc salariu.

3. Drepturile și obligațiile salariaților aflați în carantină / autoizolare la domiciliu

Salariații trebuie să înștiințeze de îndată angajatorul cu privire la instituirea măsurii carantinei/autoizolării la domiciliu față de aceștia.

În ambele cazuri, salariații în cauză beneficiază de concediu medical, certificatele medicale fiind eliberate în baza certificatelor emise de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică.

De asemenea, salariații au dreptul și la o indemnizație în cuantum de 75% din media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni, în limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar.

Indemnizația pentru carantină se suportă integral de la bugetul fondului național unic de asigurări sociale de sănătate. În lipsa unei prevederi exprese cu privire la indemnizația datorată în cazul autoizolării la domiciliu, aceasta se va suporta în condițiile aplicabile concediilor medicale obișnuite.

Este strict interzisă concedierea salariaților pe durata suspendării contractelor individuale de muncă din aceste motive.

4. Obligații și opțiuni ale angajatorilor în contextul actual

4.1. Măsuri sporite cu privire la securitatea și sănătatea salariaților

Angajatorii au obligația generală de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. Măsurile privind asigurarea securității și sănătății în muncă nu vor comporta, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

În contextul special în care ne aflăm, angajatorii ar trebui să pună la dispoziție materialele igienico-sanitare necesare pentru salariați (e.g. săpun antibacterian, soluții de dezinfectare pe bază de alcool etc), să asigure dezinfectarea periodică a suprafețelor de contact și să informeze salariații cu privire la măsurile de igienă corespunzătoare și la obligația de a informa angajatorul cu privire la impunerea măsurilor de instituire a carantinei/a autoizolării la domiciliu în ceea ce îi privește.

4.2. Munca la domiciliu

Separat, companiile pot conveni cu salariații lor ca aceștia să presteze munca de acasă (i.e. telemunca). O astfel de măsură, însă, presupune cel puțin următoarele:

- Specificul activității companiei să permită un astfel de regim de lucru, respectiv să presupună folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor; și
- Salariatul să fie de acord cu un astfel de regim de lucru, semnând un act adițional la contractul său individual de muncă, cuprinzând elementele obligatorii prevăzute de lege¹ în acest sens.

4.3. Reducerea sau întreruperea temporară a activității

În cazul în care o consideră necesar, angajatorii pot decide unilateral reducerea/întreruperea temporară a activității, suspendând astfel raporturile de muncă cu salariații. Spre deosebire de alte cazuri de suspendare, într-un astfel de scenariu, angajatorul va trebui să le plătească acestor salariați o indemnizație de minimum 75% din salariul lor de bază. O astfel de măsură poate fi luată numai după consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

4.4. Reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile/săptămână

Dacă măsura reducerii temporare a activității depășește 30 de zile lucrătoare, angajatorii pot decide reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, reducând corespunzător și salariile. Astfel, se limitează atât perioada de contact între salariați și, implicit, riscul de contaminare, dar sunt reduse și costurile. O astfel de măsură poate fi luată numai după consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

¹ Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 296 din 2.04.2018

4.5. Forța majoră

În cazuri excepționale în care situația generată de răspândirea COVID-19 escaladează în așa măsură încât să poată fi calificată drept caz de forță majoră (i.e. eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil), raporturile de muncă vor fi suspendate de drept. Pe durata unei astfel de suspendări, salariații nu ar fi îndreptățiți nici la plata salariului, nici la vreun alt tip de indemnizație.

serban.paslaru@tuca.ro

mihai.anghel@tuca.ro

Editori

Știri Legislative - COVID-19 reprezintă răspunsul nostru în contextul epidemiei de coronavirus din România. Firma noastră a constituit un grup de lucru dedicat gestionării implicațiilor juridice născute în contextul răspândirii COVID-19. Avocați din departamentele de conformare/ reglementare, drept societar și comercial, asigurări, dreptul muncii, litigii și arbitraje, insolvență, achiziții publice, protecția datelor cu caracter personal, precum și consultanți specializați în domeniul fiscal și vamal vin în întâmpinarea clienților cu sfaturi și asistență pe subiecte specifice situațiilor de criză economică: restructurări, analiza și (re)negocierea contractelor (inclusiv a celor colective și individuale de muncă), executarea contractelor afectate de forță majoră și impreviziune, deblocarea raporturilor pre-litigioase etc. Pentru a fi la curent cu noutățile în acest domeniu, puteți accesa resursele disponibile la următorul link: <http://www.tuca.ro/covid-19/>



Șerban Pâslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Managing Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații sus-menționați.