



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ NEAMȚ

NOTIFICARE

23 martie 2020

In atentia conducatorului unitatii

Ref.: Informatii cu privire la piata muncii si prevenirea imbolnavirilor cu noul coronavirus COVID 19

A.masuri furnizate de INSPECTIA MUNCII

I.În contextul existentei, 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 in cauză, în conformitate cu prevederile art. 118 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările si completările ulterioare, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă.

2.Modificarea unilateral a contractului individual de muncă, până la incetarea stării de urgență prevăzută de Decretul nr. 195 din 16 martie 2020 privind instituirea stării de urgenta pe teritoriul României, în conditiile stabilite prin art. 33 din Decret:

“Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, autoritatile administrative autonome, regiile autonome, societatile si companiile nationale si societatile la care statul ori o unitate administrativ teritorială este actionar unic sau majoritar, societatile cu capital privat, introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgenta, munca la domiciliu sau in regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului”.

-In cazul in care se optează pentru munca la domiciliu, decizia de modificare a contractului individual de muncă va contine, in conformitate cu prevederile art. 109 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările si completările ulterioare, pe lângă prevederile generate si următoarele elemente:

- ✓ faptul că salariatul lucrează de la domiciliu;
- ✓ perioada pentru care se aplică această măsură;
- ✓ programul in cadrul căruia angajatorul este in 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 in activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

În cazul in care se optează pentru munca in regim de telemuncă, atunci când indeplinirea atributiilor specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine salariatul, presupune folosirea tehnologiei informatiei si comunicatiilor, decizia de modificare a contractului individual de muncă va contine, în conformitate cu prevederile art. 5 alin. (2) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, pe lângă prevederile generale si elemente specifice, printre care exemplificam:

- ✓ precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- ✓ responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- ✓ condițiile în care angajatorul suportă 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, modificată prin OUG nr. 30/18.03.2020, 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"*.

În aplicarea prevederilor legii a fost adoptată H.G. nr. 217/18.03.2020.

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 și alte situații prevăzute în ordonanță;
- ✓ 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 și nici nu este într-una din situațiile precizate de ordonanță pentru care legea nu se aplică.

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 lucrătoare, 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 individual 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.

Pe perioada stării de urgență, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52, alin.1, lit.c, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază dar nu mai mult de 75% din câștigul mediu salarial brut și se suportă din bugetul asigurărilor pentru somaj în condițiile stabilite de actul normativ.

• 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 medicină muncii cu care are contract;
- ✓ anunțarea imediată a Direcției de Sănătate Publică competența teritorială.

Angajatorii au obligația de a prelucra angajaților/lucrătorilor principalele măsuri (regulile de aur) necesare a fi întreprinse, astfel:

- ✓ spălarea mâinilor cât mai des posibil cu apă și săpun sau dezinfectarea cu un dezinfectant pentru mâini pe bază de alcool;
- ✓ utilizarea măștilor de protecție de către persoanele bolnave;
- ✓ evitarea contactului cu persoane care sunt suspecte de infecții respiratorii acute;
- ✓ evitarea atingerii nasului, ochilor sau gurii cu mâinile nedezinfectate;
- ✓ acoperirea gurii, nasului în caz de tuse sau strănut;
- ✓ dezinfectarea periodică a suprafețelor de contact cu soluții pe bază de clor sau alcool.

Totodată, angajatorii trebuie să aibă în vedere dispozițiile legale conform cărora, măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu comportă, în nici o situație, obligații financiare pentru angajați/lucrători.

În scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperării capacității de muncă, asigurații pot beneficia de concediu și indemnizație pentru carantină, conform reglementărilor cuprinse în O.U.G. nr. 158/2005, privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Normele de aplicare a prevederilor acesteia, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui CNAS nr. 15/1311/2018, cu modificările și completările ulterioare.

B. măsuri, instituite conform:

-Hotararii nr. 7 din 11.03.2020 a Comitetului National pentru Situatii de Urgenta privind aprobarea hotararii nr. 9 a Grupului de support tehnico-stiintific privind gestionarea bolilor inalt contagioase pe teritoriul Romaniei

-Hotararii nr. 10 din 14.03.2020 a Comitetului National pentru Situatii de Urgenta pentru propunerea instituirii starii de urgenta pe teritoriul Romaniei si aprobarea unor masuri suplimentare in vederea gestionarii epidemiei de Coronavirus SARS-Cov-2

-Toate institutiile publice si private vor aplica masura asigurarii materialelor destinate igienei personale la toaleta (sapun, prosoape de hartie, uscatoare de maini) dezinfectia frecventa a clantelor usilor precum si a altor suprafete expuse (mese conferinta, birouri etc.);

-Se recomanda decalarea, de catre entitatile private, inclusiv operatorii economici cu un numar de peste 99 angajati, din municipiul Piatra Neamt, a programului personalului care utilizeaza transportul public in comun, fie pentru intregul personal, in afara perioadelor de aglomeratie maxima, fie prin impartirea personalului care utilizeaza transportul public in comun in 2-3 grupuri, care sa fie programati pentru inceperea si terminarea programului in interval decalate cu o ora/o ora si jumătate fata de programul normal. Masura se aplica incepand cu data de 12.03.2020 pana la data de 31.03.2020, cu posibilitate de prelungire.

-Se aplica masura decalarii programului personalului din institutiile publice cu un numar de peste 99 angajati care utilizeaza transportul public in comun, in variantele mentionate mai sus. Masura se aplica incepand cu data de 12.03.2020 pana la data de 31.03.2020, cu posibilitate de prelungire.

- *Inspectoratul Teritorial de Munca Neamt va verifica modul de implementare a masurii privind decalarea programului de lucru in vederea reducerii riscului de contaminare la si de la locul de munca.*

-Se operationalizeaza un post telefonic cu numar alocat, care va fi comunicat persoanelor aflate in izolare sau carantina, pe raza judetului, pentru o comunicare directa si continua cu acestia (lini telefon fixa 0233-234510 si mobil 0748-041745).

-Persoanele care nu au conditii de auto-izolare la domiciliu, la cerere, prin grija autoritatilor administratiei publice locale, vor fi plasati intr-un centru de carantinare in conditii de auto-izolare.

-Se pune in aplicare masura ramanerii la locul de izolare apelarea SNUAU 112, pentru persoanele izolate la domiciliu, in situatia in care, in timpul celor 14 zile, dezvoltă simptome specifice infectiei cu coronavirusul SARS-CoV-2, urmand a fi alocat un echipaj al serviciului de ambulanta care se va deplasa la locatie si va preleva probe in vederea testarii. In functie de

rezultatul testării, starea pacientului și necesarul de îngrijiri medicale, se vor lua măsuri pentru ramanerea în izolare la domiciliu, carantinarea sau internarea cazurilor confirmate și aplicarea tratamentului specific.

-Se interzice persoanelor izolate la domiciliu, carantinate sau internate, ca măsură de prevenire a COVID-19, să iasă din locația în care au fost plasate, fără aprobarea autorităților competente.

Sunt abilitate să asigure aplicarea măsurilor privind suspendarea activităților de servire și consum organizate de restaurante, hoteluri, cafenele, etc., suspendarea activităților culturale științifice, artistice, sportive, de divertisment, jocuri de noroc, tratament și îngrijire personală, desfășurate în spații închise sau evenimentele care presupun participarea a peste 100 de persoane, în spații deschise: Inspectoratul Județean de Poliție, Inspectoratul Județean de Jandarmi, Poliția Locală, Agenția de Administrare Fiscală, Comisariatul Județean pentru Protecția Consumatorului și conducătorii autorităților administrației publice locale.

-Sunt abilitate să aplice măsura interzicerii părăsirii locației stabilite de către persoanele izolate la domiciliu, carantinate sau internate următoarele instituții: Inspectoratul Județean de Poliție, Poliția Locală, Inspectoratul Județean de Jandarmi, Inspectoratul Județean pentru Situații de Urgență, Direcția de Sănătate Publică și conducătorii autorităților administrației publice locale.

-Nerespectarea măsurilor de primă urgență menționate atrage răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz, în conformitate cu prevederile art. 27 din OUG nr. 1/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Personalul instituțiilor mai sus menționate este împuternicit să constate contravenții și să aplice sancțiuni în conformitate cu art. 29 din OUG nr. 1/1999, cu modificările și completările ulterioare.

C.măsuri, instituite conform:

-Ordonanței militare privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19, nr. 2 din 21 martie 2020.

-Se interzice circulația persoanelor în afara locuinței/gospodăriei cu câteva excepții printre care cea în interes profesional, când deplasarea se poate face de la locuința/gospodărie la locul de desfășurare a activității profesionale și înapoi.

-Pentru verificarea motivului deplasării în interes profesional, persoanele sunt obligate să prezinte, la cererea personalului autorităților abilitate, legitimația de serviciu, adeverința eliberată de angajator, sau o declarație pe propria răspundere. Atasăm prezentei modelele de adeverință și declarație pe propria răspundere.

Compartimentul Relații cu Publicul