



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
SATU MARE

Comunicat

Recomandările Ministerului Muncii și Protecției Sociale și ale Inspecției Muncii în scopul prevenirii răspândirii infectării cu coronavirus

În contextul apariției riscului de îmbolnăvire cu COVID-19, Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) face o serie de recomandări care pot fi aplicate în scopul asigurării securității și sănătății lucrătorilor, dar și pentru sprijinirea angajatorilor în derularea activităților curente. Aceste măsuri sunt necesare în scop preventiv, dar și pentru clarificarea situațiilor noi în care angajatorii și angajații se pot afla din punct de vedere al relațiilor de muncă, ca urmare a măsurilor de urgență impuse de către Comitetul Național pentru Situații Speciale de Urgență.

MMPS recomandă 3 măsuri de flexibilizare a raporturilor de muncă în contextul suspendării cursurilor școlare în unitățile de învățământ, fapt care poate genera necesitatea ca unul dintre părinți să rămână la domiciliu pentru supravegherea copilului minor, dar și în cazul în care se consideră că prezența lucrătorilor la locul de muncă ar putea constitui un risc:

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.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SATU MARE

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 căroră “*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*.

MMPS solicită angajatorilor, dar și salariaților să dea dovadă de flexibilitate și de deschidere în ceea ce privește stabilirea unor programe de lucru individualizate și în vederea menținerii unor relații de muncă normale și corecte.

MMPS apreciază că, în măsura în care nu există un indiciu clar privind infectarea la locul de muncă, activitatea trebuie să se desfășoare în condiții normale, cu asigurarea tuturor condițiilor de igienă și de protecție a salariaților.

MMPS analizează și posibilitatea de a acorda zile libere sau concedii, în situația în care lucrurile vor evolua în sens negativ.

Măsuri preventive de securitate și sănătate în muncă pentru angajatori:

- 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;

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SATU MARE

- 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;
- Introducerea de măsuri alternative, de tipul transmiterii solicitărilor prin telefon și email (numerele de telefon și adresele de email sunt afișate pe pagina de internet și la sediul instituției);
- 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.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SATU MARE

Inspecția Muncii atenționează atât angajatorii cât și angajații/lucrătorii că au obligația să ia toate măsurile care se impun pentru prevenirea infectării angajaților/lucrătorilor cu virusul COVID - 19.

Angajatorii au obligația de a prelucra angajații/lucrătorii asupra principalelor măsuri necesar a fi întreprinse:

- 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.

Precizăm că Inspecția Muncii va verifica în continuare, cu responsabilitate, modul în care angajatorii respectă prevederile legale în vigoare, în domeniile de competență.