

Recomandările I.T.M. Mureș în scopul prevenirii răspândirii infectării cu coronavirus

I.T.M. Mureș recomandă următoarele 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 poată rămâne 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 53/2003, republicată, 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 Legea 53/2003, Codul Muncii, republicată, **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 sau 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 se asigura instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

3. Desfășurarea activității prin telemuncă, în urma încheierii unui act adițional la contractul individual demuncă, 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. Acesta 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 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 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 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 suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

4. Se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, în situația suspendării cursurilor sau 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, conform Legii nr. 19 din 14 martie 2020, privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ și al Decretului nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, în zilele lucrătoare până la încetarea situației de urgență decretată, cu excepția zilelor lucrătoare din perioada vacanțelor școlare.

Prevederile se aplică părinților care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau au copii cu dizabilități cu vârsta de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ;
- b) locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemuncă.

Cererea salariatului va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte, din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere, respectiv că nu se află în concediu de odihnă sau concediu fără plată, precum și de copia certificatului/ certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor.

(4) Modelul declarației este prevăzut în anexa care face parte integrantă din Hotărârea nr. 217 din 18.03.2020.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se platește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul de bază, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat. (2) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare

pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, sumele pentru plata indemnizației prevăzute la alin.(1) se decontează din acest fond numai pe perioada prevăzută la art. 1 alin. (4) din Legea nr.19/2020 cu modificările și completările ulterioare.

Până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Numărul de zile libere acordate potrivit prezentei legi se stabilește de către Guvern prin hotărâre pentru fiecare situație dintre cele prevăzute la art.1 alin. 1.

Din punct de vedere al securității și sănătății în muncă considerăm că este necesar obligația angajatorului de a instrui și informa lucrătorii asupra principalelor măsuri necesare a fi întreprinse pentru prevenirea infectării acestora cu virusul COVID 19.

Principalele măsuri se referă la:

- Spălarea mâinilor cât mai des posibil cu apă și săpun sau dezinfectant pe bază de alcool;
- Utilizarea măștilor de protecție specifice doar în cazul în care suspectați că sunt bolnavi;
- Evitarea contactelor cu persoane care sunt suspecte de infecții respiratorii;
- Evitarea atingerii ochilor, mâinilor, feței 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;

Se recomandă angajatorului stabilirea măsurilor tehnice organizatorice și în special igienico-sanitare prin planul de prevenire și protecție în baza evaluării riscurilor.

S-a stabilit de asemenea faptul că toate costurile privind măsurile ce se iau nu comportă în nici o situație obligații financiare din partea lucrătorilor, acestea revenind strict în sarcina angajatorului.