

16 martie 2020

Diana Neagu,  
partener,

[diana.neagu@vdalegal.com](mailto:diana.neagu@vdalegal.com)

Eduard Gurin,  
asociat,

[eduard.gurin@vdalegal.com](mailto:eduard.gurin@vdalegal.com)

**Adresa:**

str. Alexandru cel Bun,  
nr. 49, MD-2012  
Chisinau, Moldova

**Telefon:**

+373 (0) 22 26 09 22

**Fax:**

+373 (0) 22 21 04 45

**E-mail:**

office@vdalegal.com

**Web Site:**

www.vdalegal.com

**Re: Raporturile de muncă în perioada pandemiei COVID-19**

Concomitent cu aprobarea Hotărârea nr. 7 din 13 martie 2020 a Comisiei naționale extraordinare de sănătate publică din cauza răspândirii infecției COVID-19 și instituirea Codului roșu la nivel național în Republica Moldova a apărut necesitatea implementării unor politici mai riguroase și protective în ceea ce privește managementul de personal. Mai mulți angajatori se îngrijorează de sănătatea salariaților săi, precum și asigurarea activității normale a unității, iar unele entități din domeniul privat au decis să implementeze sau sunt în proces de implementare de politici de muncă în afară de locul de muncă în cadrul entității.

Evident, implementarea unor astfel de politici trebuie să respecte atât interesele angajatorilor cât și drepturile salariaților conferite prin prevederile legislației de muncă. În cele ce urmează vom încerca să oferim un mic suport pentru angajatori privind ajustarea relațiilor de muncă în scopul stopării răspândirii infecției COVID-19.

Astfel, prin prisma prevederilor legislației muncii, la moment, încă nu putem vorbi despre o suspendare a contractelor de muncă în baza carantinei în conformitate cu prevederile articolului 76 lit. (d), întrucât acest temei fiind posibil de aplicat doar în urma adoptării Deciziei Centrului de sănătate publică privind instituirea carantinei într-o anumită unitate/subdiviziune a angajatorului. Este de menționat faptul că în cazul instituirii unei astfel de carantine, salariații, a caror contracte individuale de muncă vor fi suspendate, vor beneficia de aceleași indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor ca și în cazul concediului medical în conformitate cu prevederile articolului 14 alin. (3) din Legea nr. 289 din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale.

Totodata, în cazul în care salariații sunt rugați să lucreze acasă, nu putem vorbi nici de schimbarea temporară a locului de muncă, astfel cum acest lucru este prevăzut de articolul 73 din Codul Muncii, întrucât, articolul dat prevede că o astfel de schimbare este posibilă doar în cazul apariției următoarelor situații:

- a. pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale; și/sau
- b. pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

O soluție pentru unitățile unde specificului muncii al salariaților sau a unei categorii de salariați le-ar permite să presteze munca și de la distanță – angajatorul ar putea negocia cu salariații schimbarea provizorie a regimului de muncă prin munca la domiciliu. Această modificare urmează să fie obiectul unui acord adițional semnat de ambele părți ale contractului individual de muncă și anexat la acesta. În același context, repetat, constatăm cu regret faptul că Codul actual al muncii al Republicii Moldova nu conține norme privind reglementarea propriu-zisă a muncii la distanță (teleworking), iar acordul adițional menționat mai sus urmează să fie ajustat prin analogie a prevederilor articolelor 290-292 ale Codului muncii.

Cu părere de rău, modificarea regimului de muncă prin stabilirea prestării muncii la domiciliu nu va putea fi aplicată în unitățile unde prezența salariaților este categoric stringentă (spre exemplu liniile de producție, transportatori, alimentarea etc). În asemenea situații angajatorii vizați urmează să îndeplinească toate recomandările stabilite de către Comisia națională extraordinară de sănătate publică privind dezinfectarea spațiilor și limitarea maximă posibilă cu potențialii factori de infecție, precum și alte acțiuni menite să stopeze răspândirea infecției COVID-19.

Ca și fapt divers, ținând cont de emiterea Ordinului nr. 292 din 10 martie 2020 a Ministerului Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova cu privire la suspendarea procesului de învățământ din data de 11 martie 2020, absența salariaților care au copii în vârstă de până la 10 ani va fi considerată una motivată și nu va putea fi privită ca o abatere disciplinară, iar statutul juridic al acestui salariat urmează a fi asimilată concediului neplătit în conformitate cu articolul 120 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Drept concluzie, considerăm că în situația la moment și în condițiile lipsei unei decizii privind declararea stării de urgență, angajatorii care intenționează să implementeze lucrul la domiciliu în conformitate cu prevederile legislației de muncă, sunt încurajați să negocieze schimbarea provizorie a regimului de muncă prin munca la domiciliu prin încheierea unui acord adițional cu salariații respectivi.

Credem că gravitatea și viteza răspândirii infecției COVID-19 vor urgenta autoritățile în partea ce privește modernizarea actualului Cod al muncii sau adoptarea unui nou Cod care ar conține toate mecanismele moderne de reglementarea a relațiilor de muncă demult aplicate de către țările comunitare. Astfel, considerăm oportună și absolut necesară aprobarea modificărilor urgente (cu un caracter temporar legat de situația actuală) privind teleworking și/sau alte prevederi similare care vor ușura munca la domiciliu a salariaților afectați de situația epidemiologică din țară.