

Coronavirus (COVID-19): Schimbări în domeniul muncii și protecției sociale pe durata stării de alertă

Ce înseamnă starea de alertă pentru angajatori și angajați?

Parlamentul a adoptat Proiectul de lege privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, urmând ca legea să intre în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial.

Ce reglementează legea?

- legea va avea ca obiect instituirea, **pe durata stării de alertă**, a unor măsuri temporare și graduale, cu scopul de a proteja drepturile la viață, la integritate fizică și la ocrotirea sănătății, inclusiv prin restrângerea exercițiului altor drepturi și libertăți fundamentale.

Ce este starea de alertă?

- legea definește starea de alertă ca fiind răspunsul la o situație de urgență de amploare și intensitate deosebite, determinată de unul sau mai multe tipuri de risc, constând într-un ansamblu de **măsuri cu caracter temporar, proporționale cu nivelul de gravitate manifestat sau prognozat** al acesteia și necesare pentru prevenirea și înlăturarea amenințărilor iminente la adresa vieții, sănătății persoanei, mediului înconjurător, valorilor materiale și culturale importante ori a proprietății;
- starea de alertă se instituie de Guvern prin hotărâre, **pe o perioadă limitată de timp, care nu poate fi mai mare de 30 de zile, dar care poate fi prelungită** ori de câte ori analiza factorilor de risc indică necesitatea menținerii răspunsului amplificat **pentru o perioadă de timp suplimentară, care nu poate fi mai mare de 30 de zile;**

Ce implicații are starea de alertă în materia relațiilor de muncă? Măsuri speciale de sprijin al angajatorilor și de protecție a angajaților și familiilor acestora

- **pe durata stării de alertă** angajatorul poate dispune, cu consimțământul angajatului, **desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu**, modificarea locului de muncă ori a atribuțiilor acestuia. Apreciem că legiuitorul a avut în vedere posibilitatea ca angajatorul să dispună desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu prin decizie, urmată de acordul salariatului exprimat în scris prin mijloace de comunicare la distanță;

- **pe durata stării de alertă** angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr **mai mare de 50 de salariați**, pot stabili **programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului**, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-o perioadă de 3 ore;
- **OUG nr. 30/2020** care a introdus **șomajul tehnic se aplică în continuare**, fără întrerupere, de la data încetării stării de urgență, **pentru toate domeniile de activitate în care se mențin restricții**, până la ridicarea acestora, dar **nu mai târziu de 31 decembrie 2020**;
- **Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților** pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, **se aplică până la finalizarea cursurilor anului școlar**;
- **pe durata stării de alertă** conducătorii instituțiilor publice implicate în combaterea pandemiei de COVID-19 pot dispune detașarea cu acordul prealabil al angajatului și al angajatorului care detașează, cu condiția ca angajatorul la care se face detașarea să fie din același domeniu de activitate;
- conducătorii instituțiilor publice implicate în combatere pandemiei de COVID-19 precum și a efectelor acesteia pot dispune unilateral întreruperea concediilor de odihnă, de odihnă suplimentare, fără plată și pentru formare profesională a personalului angajat și reluarea activității pentru personalul propriu;
- **pe durata stării de alertă** angajații din sistemul public vor rămâne disponibili pentru efectuarea sarcinilor de serviciu, în funcție de volumul de activitate a instituției, cu respectarea unui număr de maxim 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare;
- de asemenea, persoanele din instituțiile publice care au în atribuții prevenirea contaminării și combaterii efectelor COVID-19 pot fi suspendate din funcție pentru neîndeplinirea gravă a atribuțiilor de serviciu legate de instituirea și aplicarea măsurilor dispuse pe durata stării de alertă. În acest caz, suspendarea încetează de drept la data încetării stării de alertă. Astfel, posturile devenite vacante temporar prin aplicarea suspendării pot fi ocupate de funcționari publici sau personal contractual, prin numire de către autoritatea competentă, fără concurs, însă numirea astfel dispusă va înceta de drept la încetarea stării de alertă;
- **pe durata stării de alertă**, în instituțiile și autoritățile publice **se suspendă orice tip de concurs pentru ocuparea posturilor sau funcțiilor vacante și temporar vacante**;
- **contractele colective de muncă** și acordurile colective de muncă rămân **valabile pe durata stării de alertă**, precum și pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea acesteia;

- **declararea, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă** în unitățile sistemului energetic național, în unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile cu foc continuu, în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze energie electrică, căldură și apă **este interzisă pe durata stării de alertă;**
- în cazul personalului încadrat în unitățile sanitare, de asistență socială, de asistență medico-socială și în instituțiile din domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, termenele de preaviz nu încep să curgă, iar dacă au început să curgă se suspendă pe întreaga durată a stării de alertă.