

Ministerul Muncii si Protectiei Sociale a publicat pe pagina sa de internet mai multe recomandari menite sa previna raspandirea infectarii cu coronavirus (COVID-19), in scopul asigurarii securitatii si sanatatii lucratorilor, dar si pentru sprijinirea angajatorilor in derularea activitatilor curente.

Recomandarile Ministerului Muncii si Protectiei Sociale sunt urmatoarele:

1. **Stabilirea unor programe individualizate de munca**, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, in conformitate cu prevederile art. 118 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu respectarea duratei maxime legale a timpului de munca.
2. **Modificarea temporara a locului de munca** la domiciliul salariatului, in conformitate cu prevederile art. 108-110 din Codul Muncii, unilateral, in conformitate cu prevederile art. 48 din acelasi act normativ, sau prin acordul partilor, **cu precizarea in mod expres** in decizia sau, dupa caz, in actul aditional de modificare a locului de munca, a urmatoarelor elemente:
 - faptul ca salariatul lucreaza de la domiciliu;
 - perioada in care se aplica aceasta masura;
 - programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa controleze activitatea salariatului sau si modalitatea concreta de realizare a controlului;
 - obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la domiciliul salariatului, dupa caz, al materiilor prime si materialelor pe care le utilizeaza in activitate, precum si al produselor finite pe care le realizeaza.

In aceasta situatie, angajatorul are obligatia de a asigura instruirea lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

3. **Desfasurarea activitatii prin telemunca**, in urma incheierii unui act aditional la contractul individual de munca, in conditiile prevazute de Legea nr. 81/ 2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, atunci cand indeplinirea atributiilor specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine salariatul presupune folosirea tehnologiei informatiei si comunicatiilor. Actul aditional trebuie sa cuprinda:
 - precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
 - perioada si/sau zilele in care telesalariatul isi desfasoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
 - locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, convenite de parti;
 - programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului si modalitatea concreta de realizare a controlului;
 - modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
 - responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii si sanatatii in munca;
 - obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;
 - obligatia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in 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 telemunca.

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.

Ministerul Muncii 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. Totodată, este analizată și posibilitatea de a acorda zile libere sau concedii, în situația în care lucrurile vor evolua în sens negativ.

Același comunicat prevede și anumite **masuri preventive de securitate și sănătate în munca 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 munca a lucrătorilor
- **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 munca și dispunerea de măsuri adecvate 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
- **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**
- **Intocmirea 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
- **Aplicarea procedurilor stabilite la nivel național de către Ministerul Sănătății** în cazul în care lucrătorul prezintă simptome asociate infecțiilor respiratorii la locul de muncă
- **Suspendarea programului de audiențe la nivelul instituțiilor publice** și introducerea de măsuri alternative, de tipul transmiterii solicitărilor prin telefon și email
- **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.