

ABORDĂRI TEORETICO-PRACTICE PENTRU RAPORTURILE DE MUNCĂ ÎN PERIOADA STĂRII DE URGENȚĂ (COVID 19)

Oxana EȘANU,
master în drept, doctorand,
asistent universitar al Catedrei „Drept privat”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI

Rezumat

Situația în care ne aflăm reprezintă o provocare pentru noi toți, dar o provocare și mai mare este impusă angajatorului, care urmează să facă față și să se adapteze la situație pentru a-și păstra nu doar resursele financiare, dar prioritar – resursele umane – fără de care nu va putea relansa activitatea propriu-zisă de antreprenor. Din acest motiv, angajatorii împreună cu salariații au fost nevoiți să opteze pentru diferite regimuri de muncă, cum ar fi: munca la domiciliu, program segmentat de muncă, program individualizat de muncă, cu un regim flexibil de muncă, timp de muncă parțial.

Cuvinte-cheie: provocare, resurse umane, angajatori, salariați, regim de muncă.

Summary

The situation in which we are is a challenge for all of us, but an even greater challenge is imposed on the employer, who is to stand up to and adapt to the situation in order to preserve not only their financial resources, but as a matter of priority – human resources – without which it will not be able to relaunch the actual work of the entrepreneur. For this reason, employers and employees have had to opt for different work regimes, such as remote work, segmented working hours, flexible working arrangements with individualized working hours, part-time work.

Key words: challenge, human resources, employers, employees, working arrangements.

Cu siguranță, situația în care ne aflăm reprezintă o provocare pentru noi toți, dar o provocare și mai mare este impusă angajatorului, care urmează să facă față și să se adapteze la situație pentru a-și păstra nu doar resursele financiare, dar prioritar – resursele umane – fără de care nu va putea relansa activitatea propriu-zisă de antreprenor. În cele ce urmează, vom încerca să acordăm o apreciere soluțiilor posibile pentru relațiile de muncă, dar și să atenționăm asupra unor interpretări greșite sau omiteri din partea angajatorilor, în mod special pe perioada stării de urgență – măsură contra pandemiei COVID-19. Astfel, cu acordul scris al salariatului, în conformitate cu

art. 68 Codul muncii, angajatorul are dreptul provizoriu, pe perioada stării de urgență, să modifice/ stabilească regimuri sau tipuri noi de muncă pentru salariat, în baza acordurilor adiționale la contractul individual de muncă, și anume:

Munca la domiciliu (art. 290-292 Codul muncii). Este cel mai aplicabil remediu folosit de angajatori ca urmare a declarării stării de urgență, unde prestarea muncii salariaților poate fi ușor prestată și de la domiciliu. Însă, examinând mai multe cazuri de implementare a muncii la domiciliu, putem constata că mulți angajatori nu au fost pregătiți sau consultați corect pentru a opera modificările necesare în contractul individual de muncă – care ar putea conduce la apariția a unor litigii individuale de muncă în viitor.

Program segmentat de muncă (art. 100 alin. (9) Codul muncii). Pentru acest regim de muncă pot opta angajatorii unde prezența salariaților în cadrul companiei este necesară pentru o perioadă scurtă (spre exemplu semnarea actelor de primire-predare, examinarea calității materiei prime), iar restul obligațiilor de muncă fiind posibil de prestat de la domiciliu. Program individualizat de muncă, cu un regim flexibil de muncă (art. 100 alin. (7) Codul muncii). Acest regim se recomandă de aplicat pentru unitățile unde munca nu poate fi prestată de la domiciliu și se implementează cu scopul de a micșora aglomerația în același loc și în același timp de salariați. Prin programele individualizate, angajatorul este în drept să stabilească diferite ore a începerii programului de muncă, a pauzei de masă. În acest context, pentru a oferi o mai mare flexibilitate pentru angajatori, se recomandă Comisiilor de a oferi posibilitate angajatorilor pe perioada stării de urgență de a stabili o durată a pauzei de masă mai mică de 30 de minute, cu condiția acordării a cel puțin 2 pauze de masă a câte 15 de minute.

Timp de muncă parțial (art. 97 din Codul muncii). Este o măsură, în comparație cu cele menționate supra, care va afecta direct și cuantumul salariului plătit. Concomitent cu micșorarea timpului efectiv lucrat, angajatorul nu va mai avea obligația să plătească salariul ca și pentru un regim complet de muncă. Astfel, zilele de muncă într-o săptămână pot fi reduse chiar și până la o singură zi pe săptămână. Să nu uităm și de prevederea, puțin ciudată, a alin. (2) art. 97 Codul muncii, prin care obligă angajatorul să accepte timpul de muncă parțial solicitat de către o femeie gravidă, salariat care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dezabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical.

Schimbarea temporară a locului și specificului muncii (art. 73 Codul muncii). Este unul dintre puținele mecanisme care poate fi folosit de către angajator fără a avea nevoie de acordul preventiv al salariatului, însă el poate fi aplicat pe o perioadă ce nu poate depăși o lună de zile, și doar în situațiile prevăzute de art. 104 alin. (2) Codul muncii, și anume pentru angajatorii din

domeniul aprovizionării cu apă și energie electrică, de canalizare, servicii 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, precum și pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale. Trimiterea în deplasare în interes de serviciu (delegarea) (art. 70, 174-176 Codul muncii). La prima vedere, trimiterea în deplasare în interes de serviciu nu ar ajuta cu nimic angajatorii pentru a preveni pandemia COVID-19 sau oferi niște soluții. Însă situația se schimbă diametral opus când suntem în situația unor angajatori cărora le aparține fie o rețea de magazine alimentare, stații PECO, farmacii etc., care în virtutea stării de urgență trebuie să asigure în continuare populația cu serviciile sale. Astfel, dat fiind faptul că legiuitorul în aprilie 2016, a exclus posibilitatea permutării ce putea fi operată fără acordul salariatului (permutarea salariatului la un alt loc de muncă, în aceeași funcție, în cadrul aceleiași localități), în situația în care angajatorul s-ar afla în situația de lipsă de personal la o subdiviziune, ar putea aplica trimiterea în interes de serviciu a anumitor salariați de la o subdiviziune la alta. Este de menționat faptul că în conformitate cu art. 70 Codul muncii, deplasarea în interes de serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice, se poate aplica fără acordul salariatului. Reducerea provizorie a salariului. Desigur că vorbim de acest mecanism doar ca urmare a agravării situației economice a angajatorului, cât și a percepției principiului solidarității de către salariați. Anume salariații sunt cei care-și vor alege și ei soarta împreună cu angajatorul său – activitatea căruia a fost afectată urmare a pandemiei de COVID-19. Salariații, fie că vor insista pe păstrarea mărimii salariului pe care l-au avut garantat și vor risca ca în decurs de 2-4 luni să aibă statut de persoane ce se află în căutarea unui nou loc de muncă, SAU vor fi solidari cu starea economică a angajatorului și vor accepta acea micșorare de salariu propusă provizoriu de angajator și poate prin aceasta îi va mai oferi o răsufare în plus pentru a-și reveni din criza produsă de COVID-19 și să le asigure în continuare un loc de muncă.

În funcție de domeniul și specificul activității angajatorului, raporturile de muncă pot fi suspendate (întrerupte temporar). În funcție de natura juridică care conduce la necesitatea suspendării contractului individual de muncă, vă prezentăm următoarele temeuri: Carantina (art. 76 lit. d) Codul muncii). Acest temei de suspendare urmează a fi examinat prin comasarea prevederilor Legii nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea sănătății publice și a Legii nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Astfel, salariaților cărora le va fi eliberat certificat de concediu medical din cauza carantinei în conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) din Legea 289, contractele individuale se suspendă de drept în temeiul art. 76 lit. d) din Codul

muncii. Salariații beneficiază în această perioadă (dacă întrunesc condițiile pentru statutul de persoană asigurată – art. 6 din Legea 289) din contul Bugetului de asigurări sociale de stat de indemnizație similară ca și în cazul bolii sau traumatismului. Nu putem să susținem interpretarea precum că angajatorii din localitățile în care se stabilește carantină de către Comisii urmează în mod direct să suspende contractele de muncă cu salariații săi. Este o interpretare greșită din următoarele considerente:

Carantina face parte din categoria suspendării de drept a raporturilor juridice de muncă, altfel spus, indiferent de dorința sau nedorința părților, acest raport juridic de muncă urmează a fi suspendat. În cazul în care am proceda la suspendarea automată a tuturor raporturilor de muncă din localitatea în care s-a stabilit carantina – nu ar mai lucra nici un magazin alimentar, instituție medicală, farmacie, stații Peco etc. În conformitate cu pct. 6 lit. e) al Instrucțiunii privind instituirea regimului de carantină în localități, pe perioada stării de urgență aprobată prin Dispoziția nr. 6 din 26 martie 2020 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, se „interzice aflarea persoanelor în afara domiciliului și în spațiul public cu excepția: deplasărilor în interes de serviciu, atunci când activitatea nu poate fi desfășurată la distanță,...”. După cum se poate observa, însăși instrucțiunea permite continuarea raporturilor de muncă și sub nici o măsură nu impune suspendarea contractelor individuale de muncă în baza carantinei. În opinia noastră, raportul de muncă urmează la fel să fie suspendat în baza regimului de carantină și pentru salariatul care-și are domiciliul în una din localitățile în care a fost instituită carantina, iar angajatorul își are sediul în altă localitate. Fiind în imposibilitate de a se deplasa la locul de muncă în altă localitate din cauza carantinei, acestui salariat la fel urmează să-i fie acordat certificat de concediu medical pe bază de carantină.

Forța majoră (art. 76 lit. f) Codul muncii) este unul din temeiurile care a stârnit cele mai mari polemici în rândul consultanților și specialiștilor HR. Suntem sau nu în drept să suspendăm raporturile de muncă ca urmare a pandemiei COVID-19? Una din păreri este că angajatorii a căror activitate a fost interzisă/ sistată prin deciziile Comisiei au dreptul să suspende toate contractele de muncă, făcând trimitere la art. 904 din Codul civil. Nu putem fi de acord cu această poziție din următoarele considerente:

Codul muncii prin art. 76 lit. f) impune ca această forță majoră „să fie confirmată în modul stabilit”. La moment, nu există o procedură legală prin care angajatorul poate confirma existența forței majore pentru raporturile de muncă, fiind posibilă doar prin constatarea unei fapte ce are valoare juridică în instanța de judecată. Comisia pentru Situații Excepționale la fel nu a venit cu o procedură de stabilire a forței majore ca urmare a pandemiei COVID-19;

Fără posibilitatea confirmării forței majore, la fel nu putem stabili dacă este o forță majoră care impune suspendarea contractului individual de mun-

că (art. 76 lit. F) Codul muncii) sau poate chiar încetarea raportului juridic de muncă (art. 82 lit. J) Codul muncii); Pentru angajatori, nu recomandăm, la moment, aplicarea acestui temei de suspendare pe motiv că îi va putea costa cu mult mai mult despăgubirile solicitate de către salariați în instanța de judecată.

Staționarea (art. 801 Codul muncii). Angajatorii activitatea cărora a fost direct interzisă prin deciziile Comisiilor urmează să sisteze raporturile juridice de muncă afectate în conformitate cu art. 801 alin. (1) lit. a) Codul muncii. Sintagma „activitate de producție” din definiția dată de legiuitor nu trebuie să fie un impediment de aplicare și urmează să fie interpretat în sens larg al activității de întreprinzător. Aplicând acest mecanism, angajatorul trebuie să asigure în continuare, pe perioada staționării, plata unei indemnizații echivalentă a 2/3 din salariul de bază stabilit salariatului, dar nu mai mic decât salariul minim lunar stabilit în sectorul real al economiei. În caz de staționare, după cum am menționat mai sus, statul urmează să compenseze 100% din plățile aferente salariului plătit (impozit pe venit, contribuții de asigurări sociale, prime de asigurări obligatorii de asistență medicală).

Șomaj tehnic (art. 80 Codul muncii). Acest mecanism poate fi implementat, pentru o perioadă ce nu depășește 4 luni, în situația în care angajatorul poate demonstra motivele economice care conduc la necesitatea instaurării șomajului tehnic (spre exemplu sistarea activității principalului beneficiar al serviciilor prestate, lipsa cererii pe piață, lipsa spațiului în depozit etc.).

În situația în care salariații nu-și exprimă acordul de suspendare, angajatorul urmează să le asigure o plată de minim 50 la sută din salariul stabilit, iar salariații sunt obligați să stea la dispoziția angajatorului și să presteze munca în conformitate cu necesitatea/ volumul de muncă indicat de angajator. Modul în care urmează salariații să stea la dispoziția angajatorului, volumul de muncă care urmează a fi îndeplinit, precum și indemnizația exactă pentru această prestație, în conformitate cu art. 80 alin. (5) Codul muncii, va face obiectul unui ordin emis de către angajator. La fel, trebuie să menționăm că șomajul tehnic poate fi aplicat pe o parte a duratei săptămânale de muncă/ pe anumite zile ale săptămânii de muncă (spre exemplu ziua de miercuri și vineri să fie declarate șomaj tehnic, luni, marți și vineri – zile normale de muncă). Nu este corectă concluzia că angajatorul poate aplica staționarea unui singur salariat, pe când șomajul tehnic nu poate fi aplicat întregii subdiviziuni sau tuturor salariaților. Probabil, această interpretare eronată se datorează faptului că însuși staționarea poate fi datorată din vina unui singur salariat (art. 801 alin. (1) lit. c) Codul muncii) și în definiția angajatorului a menționat acest tip de staționare – staționarea din vina salariatului. Șomajul tehnic cu siguranță poate fi aplicat și pentru un singur salariat. Ce facem dacă subdiviziunea, sau poate chiar toată unitatea are un singur salariat? Cu siguranță nici un angajator nu și-ar dori din start să înceteze raporturile de

muncă cu salariată care atât de greu i-a identificat, perfecționat profesional și l-au asigurat permanent cu forța de muncă pentru a-și permite desfășurarea activității de antreprenor, în funcție de situația financiară a fiecărui angajator – atunci când resursele financiare vor fi pe terminate, iar venituri așa și nu vor fi – angajatorul va fi în drept să înceapă procedura de disponibilizare a personalului. La moment, angajatorii nu au nici un impediment legal de a înceta contractele individuale de muncă, indiferent de motivul invocat, fie un temei de încetare de drept (art. 82 Codul muncii), acordul părților (art. 821 Codul muncii), inițiativa din partea salariatului (art. 85 Codul muncii) sau chiar concedierea salariatului (art. 86 Codul muncii). Este de menționat faptul că în conformitate cu alin. 9) din art. 2 al Hotărârii Parlamentului prin care s-a declarat starea de urgență, Comisia pentru Situații Excepționale va fi în drept să interzică dreptul salariaților de a înceta raporturile de muncă din inițiativă proprie.

Referințe bibliografice:

1. Codul muncii al Republicii Moldova, articolele: 290, 97, 80, 76 lit. d, f, 68, 292, 100 alin (9), (7), 97 alin. (2), 73, 104 alin. (2), 70, 174, 76 lit. (d), 82, 85, 86.
2. Legea nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, art. 2.
3. Legea nr. 289 din 22.07.2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, art. 6, art. 14 alin. (2).
4. Dispoziția nr. 6 din 26 martie 2020 a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova.
5. Hotărârea Parlamentului cu privire la starea de urgență art. 2.
6. Hotărârea nr. 64 din 26 octombrie 2021 a Comisiei Naționale Extraordinară de Sănătate Publică.