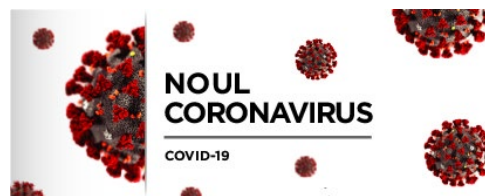


## SOLUȚII LEGALE PRACTICE PENTRU ANGAJATORI ȘI SALARIAȚI PE PERIOADA STĂRII DE URGENȚĂ

La 17 martie 2020 Parlamentul în premieră a [declarat](#) starea de urgență pe întreg teritoriul Republicii Moldova, până la 15 mai 2020.



Această măsură a fost precedată de mai multe hotărâri ale Comisiei naționale extraordinare de sănătate publică („**CNESP**”), care a instituit unele măsuri preventive și restricții caracteristice stării de urgență. Totodată, odată cu numirea stării de urgență, Parlamentul a decis acordarea unor atribuții mai mari Comisei pentru Situații Excepționale („**CSE**”), care a instituit și continuă să instituie mai multe măsuri preventive și restricții aplicabile pe întreg teritoriul țării (toate deciziile CNESP și CSE pot fi accesate [aici](#)).

În acest context, angajatorii ce desfășoară diferite genuri de activități economice (indiferent dacă au fost sau nu sistate) se confruntă cu numeroase dificultăți, fiind impuși să-și reducă sau chiar întrerupă activitatea, fapt care, în mod evident, poate avea drept consecință imposibilitatea să achite salariile.

În scopul atenuării efectelor produse de pandemia COVID-19, efecte ce pot afecta relațiile dintre angajatori și salariați, prezentăm mai jos unele soluții legale și măsuri practice care pot fi luate în considerare de către angajatori și salariați.

### 1. **Munca la domiciliu** (art.290 et seq. din Codul muncii):

Utilizarea muncii la domiciliu este recomandată pentru agenții economici a căror activitate (i) nu a fost sistată prin dispozițiile CSE, CNESP sau altor autorități competente și (ii) permite posibilitatea ca salariații să desfășoare activitățile de muncă de la domiciliu (e.g. consultanță, traduceri, dezvoltare produse software, prestarea majorității serviciilor care nu presupun contact personal).

#### ➤ *Ce acte urmează să perfectăm pentru a putea institui munca la domiciliu?*

În cazul în care contractul individual de muncă („**CIM**”) încheiat cu salariatul nu prevede posibilitatea prestării muncii la domiciliu, angajatorul și salariatul urmează să încheie un acord suplimentar la CIM (în formă scrisă simplă) care trebuie să prevadă: (i) stabilirea regimului de prestare a muncii la domiciliu, (ii) modalitatea în care angajatorul pune la dispoziția salariatului materialele, instrumentele și mecanismele necesare pentru prestarea muncii (e.g. computer, telefon mobil), (iii) în cazul în care salariatul utilizează echipamentele personale – modul de achitare a compensației pentru uzura acestora și (iv) modalitatea de compensare a altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu.

Totodată, recomandăm ca prin acordul suplimentar la CIM, părțile să reglementeze și unele aspecte organizatorice, cum ar fi: reguli de ținere a evidenței timpului de muncă (art. 106 din Codul muncii), modalitatea de exercitare a controlului asupra activității salariatului, reguli specifice de utilizare a unor tehnologii informaționale, etc.

#### ➤ *Pentru ce perioadă putem aplica regimul muncii la domiciliu?*

Acest regim este aplicabil pe o perioadă nelimitată de timp, iar durata poate fi reglementată prin acordul adițional la CIM.

#### ➤ *Care este salariul care urmează a fi achitat salariaților?*

Angajatorii urmează să achite același salariu stabilit inițial prin CIM, cu excepția cazului în care prin acordul adițional la CIM nu se va stabili altfel (e.g. stabilirea muncii la domiciliu cu un regim de muncă parțial – a se vedea punctul 2 mai jos).

#### ➤ *Putem aplica regimul muncii la domiciliu doar pentru o parte din salariați?*

Da, acest regim poate fi aplicat inclusiv față de unul sau câțiva salariați.

- *Ce drepturi și obligații suplimentare au angajatorul și salariatul în cazul aplicării regimului muncii la domiciliu?*  
Angajatorul urmează să aprobe, printr-un ordin, o instrucțiune privind securitatea și sănătatea în muncă în cazul prestării muncii la domiciliu, instrucțiune ce urmează a fi adusă la cunoștința salariatului, sub semnătură.

## 2. **Timpul de muncă parțial** (art. 97 din Codul muncii):

Utilizarea regimului timpului de muncă parțial este recomandată pentru agenții economici pentru care: (i) activitatea nu a fost sistată prin dispozițiile CSE, CNESP sau altor autorități competente și (ii) volumul de lucru a scăzut considerabil.

- *Ce acte urmează să perfectăm pentru a putea institui regimul timpului de muncă parțial?*  
Angajatorul și salariatul urmează să încheie un acord suplimentar la CIM (în formă scrisă simplă) care trebuie să prevadă: (i) regimul de muncă parțial (e.g. 2/4/6 ore pe zi) și (ii) condițiile de retribuire a muncii pe perioada regimului cu timpul de muncă parțial.

Totodată, recomandăm ca prin acordul suplimentar la CIM părțile să reglementeze și alte aspecte, cum ar fi: lipsa aplicării oricărui supliment, premii sau a altor ajutoare materiale pe toată durata valabilității acordului adițional la CIM, periodicitatea achitării plăților (dacă aceasta va fi diferită decât cea stabilită inițial), etc.

Împreună cu sau separat de timpul de muncă parțial, părțile pot stabili în acord adițional la CIM și programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă (art. 100 alin.(7) din Codul muncii). Nu este necesar acord adițional la CIM (însă oricum este necesar acordul scris al salariatului) dacă posibilitatea stabilirii programelor individualizate de muncă este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv.

- *Pentru ce perioadă putem aplica regimul timpului de muncă parțial?*  
Acest regim este aplicabil pe o perioadă nelimitată de timp, iar durata poate fi reglementată prin acordul adițional la CIM.
- *Care este salariul care urmează a fi achitat salariaților?*  
Angajatorii urmează să achite salariul stabilit prin acordul adițional la CIM. Acest salariu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (2,775 lei pe lună calculat pentru un program complet de lucru în medie de 169 ore pe lună), cu condiția respectării cuantumului minim stabilit pe oră (16,42 lei pe oră).
- *Putem aplica regimul timpului de muncă parțial doar pentru o parte din salariați?*  
Da, acest regim poate fi aplicat inclusiv față de unul sau câțiva salariați.
- *Ce drepturi și obligații suplimentare au angajatorul și salariatul în cazul aplicării regimului timpului de muncă parțial?*  
Codul muncii nu prevede careva drepturi sau obligații specifice.

## 3. **Șomajul tehnic** (art. 80 din Codul muncii):

Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia (filială, secție/direcție/departament, magazin, depozit/hală, etc.) pentru motive economice obiective.

În dependență de faptul dacă salariații sunt sau nu de acord cu regimul de șomaj tehnic la unitate, reglementarea va fi diferită, după cum este descris mai jos.

Utilizarea regimului de șomaj tehnic este recomandată pentru agenții economici pentru care:

- a) activitatea a fost sistată prin dispozițiile CSE, CNESP sau altor autorități competente; sau
- b) activitatea nu a fost sistată, dar există motive economice obiective pentru a putea aplica șomajul tehnic (e.g. volumul de lucru (vânzări) a scăzut considerabil).

Șomajul tehnic este aplicabil în orice domeniu, nu doar în unitățile de producere a mărfurilor, în ciuda aparentei aplicării limitate a noțiunii de "activitate de producție".

➤ *Ce acte urmează să perfectăm pentru a putea institui șomajul tehnic?*

Angajatorul urmează să emită un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) privind instituirea șomajului tehnic la unitate, care urmează a fi adus la cunoștința salariaților afectați și care urmează să prevadă: (i) perioada șomajului tehnic, (ii) modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, (iii) mărimea indemnizației de care vor beneficia salariații în perioada șomajului tehnic (dacă nu se vor încheia acorduri de suspendare) și (iv) subdiviziunile afectate de instituirea șomajului tehnic (sau indicarea faptului că șomajul tehnic se va aplica pentru întreaga unitate).

În cazul în care salariatul este de acord cu suspendarea CIM pe toată perioada șomajului tehnic, angajatorul și salariatul urmează să încheie un acord de suspendare a CIM (în formă scrisă) pe motiv de șomaj tehnic care trebuie să prevadă (cel puțin): (i) suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator și (ii) termenul de suspendare a CIM-ului.

➤ *Pentru ce perioadă putem aplica regimul de șomaj tehnic?*

Șomajul tehnic nu poate depăși termenul 4 luni în decursul unui an calendaristic.

➤ *Care este salariul care urmează a fi achitat salariaților?*

Pe toată durata șomajului tehnic:

- (i) angajatorul nu achită plăți salariale pentru salariații care au încheiat acorduri de suspendare a CIM;
- (ii) în cazul salariaților care nu au încheiat un acord de suspendare a CIM – angajatorul achită o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50% din salariul de bază al salariaților.

➤ *Putem aplica regimul de șomaj tehnic doar pentru o parte din salariați?*

Șomajul tehnic poate fi aplicat față de întreaga unitate sau față de una sau mai multe subdiviziuni interioare ale unității. Respectiv, șomajul tehnic nu poate fi aplicat pentru un singur salariat.

➤ *Ce drepturi și obligații suplimentare au angajatorul și salariatul în cazul aplicării regimului de șomaj tehnic?*

Pe durata șomajului tehnic, salariații urmează a se afla la dispoziția angajatorului în modul stabilit de către angajator în ordinul privind instituirea șomajului tehnic la unitate. Angajatorul are dreptul oricând să dispună reluarea activității. În acest caz, angajatorul urmează să emită un ordin privind reluarea activității de muncă, ordin care urmează a fi adus la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data reluării activității de muncă.

În cazul suspendării CIM pe motiv de șomaj tehnic, drepturile și obligațiile ambelor părți (în afară de obligația salariatului de a presta munca și obligația angajatorului de a achita plățile salariale) continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

**4. Suspendarea CIM pe motiv de carantină (art. 76 lit.d) din Codul muncii):**

Carantina, conform art.2 din Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, este restricția activităților de circulație, izolarea și/sau separarea de alte persoane a persoanelor suspecte de a fi infectate, dar care nu sunt bolnave, sau a bagajelor, containerelor, mijloacelor de transport ori

a bunurilor suspecte de a fi contaminate într-o manieră care să prevină posibila răspândire a infecției sau contaminării.

Măsurile de carantină se introduc, suspendă sau anulează de către:

- (a) Guvern, la nivel național și al unităților administrativ-teritoriale, în baza propunerilor Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, sau
- (b) autoritățile administrației publice locale, la nivel de localitate sau comunitate, în baza propunerilor autorităților competente pentru supravegherea sănătății publice.

În perioada stării de urgență, măsurile de carantină pot fi impuse și de CSE (de ex. prin pct.29 al Dispoziției nr.10 din 31 martie 2020 a fost introdus regimul de carantină în mun. Soroca, or. Ștefan Vodă și satul Carahasani, raionul Ștefan Vodă).

CIM se suspendă, prin efectul legii (dar cu obligația emiterii ordinului angajatorului) în cazul:

- (i) salariaților care au fost plasați în regim de carantină de către instituțiile medicale sau care își au locul de trai într-o unitate administrativ-teritorială în care a fost introdusă măsura de carantină (potrivit dispozițiilor CSE sau CNESP de nivel central sau local); sau tuturor salariaților agenților economici aflate într-o unitate administrativ-teritorială în care a fost introdusă măsura de carantină (potrivit dispozițiilor CSE sau CNESP de nivel central sau local).
- *Ce acte urmează să perfectăm pentru a putea suspenda CIM pe motiv de carantină?*  
Angajatorul va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) privind suspendarea CIM, care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data suspendării.
- *Pentru ce perioadă putem aplica suspendarea CIM pe motiv de carantină?*  
Suspendarea CIM pe motiv de carantină este aplicabilă pe întreaga durată a carantinei (stabilită potrivit dispozițiilor instituțiilor medicale, CSE sau CNESP, după caz). După anularea carantinei de către autoritățile abilitate, angajatorul urmează să emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) privind reluarea activității de muncă care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data reluării activității de muncă.
- *Care este salariul care urmează să fie achitat salariaților?*  
Angajatorii nu vor achita salarii pe întreaga durată a suspendării CIM.

Notăm că potrivit Legii privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289/2004, asigurații din sistemul public de asigurări sociale au dreptul la o indemnizație pentru prevenirea îmbolnăvirilor (carantină). Indemnizația pentru carantină se acordă asiguratului cărui i se interzice să-și continue activitatea din cauza carantinei, pe o durată stabilită prin certificat de concediu medical, întocmit conform legislației în vigoare.

- *Putem aplica suspendarea CIM pe motiv de carantină doar pentru o parte din salariați?*  
Da, această măsură poate fi aplicată doar în raport cu salariații care se află în regim de carantină.
- *Ce drepturi și obligații suplimentare au angajatorul și salariatul în cazul aplicării regimului muncii la domiciliu?*  
Drepturile și obligațiile ambelor părți (în afară de obligația salariatului de a presta munca și obligația angajatorului de a achita plățile salariale) continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

##### **5. Staționarea din cauze ce nu depind de angajator sau salariat (art. 80<sup>1</sup> din Codul muncii):**

Staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către una sau mai multe subdiviziuni interioare a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă:

- a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;

- b) din vina angajatorului;
- c) din vina salariatului.

Staționarea este recomandată pentru agenții economici care, din anumite considerente, nu pot aplica regimul de șomaj tehnic (de ex. agenții economici care nu pot justifica existența „motivelor economice obiective”, care au depășit termenul legal de 4 luni într-un an calendaristic sau în unitățile unde există un grup de salariați (sau un salariat) pentru care există o imposibilitate temporară a continuării activității din cauze ce nu depind de angajator sau salariat).

Spre deosebire de șomaj tehnic, staționarea nu este temei de suspendare a CIM, deci angajatorul va achita salariul în mărimea indicată mai jos.

➤ *Ce acte urmează să perfectăm pentru a putea institui staționarea?*

Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuției urmează a fi prevăzută în contractul colectiv de muncă, CIM sau în regulamentul intern al unității.

În cazul în care angajatorul nu a stabilit careva reglementări privind staționarea în actele sus-menționate, angajatorul poate să:

- (i) completeze regulamentul intern al unității („RIU”) cu reglementări specifice staționării și să emită un ordin privind completarea RIU;
  - (ii) emită un ordin (sau alt act, ținând cont de procedura adoptată la nivel individual de fiecare angajator, conform RIU) privind instituirea regimului de staționare la nivel de unitate/subdiviziune/grup de salariați;
  - (iii) comunice tuturor salariaților conținutul actualizat al RIU, în termen de 5 zile de la adoptarea completărilor, precum și conținutul ordinului privind instituirea regimului de staționare (adus la cunoștința salariaților afectați de regimul de staționare).
- *Pentru ce perioadă putem aplica regimul de staționare?*  
Acest regim este aplicabil pe o perioadă nelimitată de timp, cu excepția cazului în care contractul colectiv de muncă, CIM sau RIU prevede altfel.
- *Care este salariul care urmează a fi achitat salariaților?*  
Pe toată durata staționării, angajatorul urmează să achite salariaților o indemnizație în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.
- *Putem aplica regimul de staționare doar pentru o parte din salariați?*  
Da, dacă angajatorul poate demonstra imposibilitatea activității de producție de către un salariat sau un grup de salariați (e.g. lipsa materiei prime pentru un grup de salariați).
- *Ce drepturi și obligații suplimentare au angajatorul și salariatul în cazul aplicării regimului de staționare?*  
Codul muncii nu prevede careva drepturi sau obligații specifice.



La 1 aprilie 2020, prin angajarea răspunderii în fața Parlamentului, Guvernul a aprobat proiectul de lege privind instituirea unor măsuri de susținere a cetățenilor și a activității de întreprinzător în perioada stării de urgență.

Potrivit acestui proiect, Guvernul a instituit un mecanism de subvenționare a întreprinderilor și organizațiilor necomerciale, rezidenți ai Republicii Moldova, care au instituit șomaj tehnic și/sau staționare, conform prevederilor art. 80 și 80<sup>1</sup> din Codul muncii, după cum urmează:

(1) Întreprinderile și organizațiile necomerciale care și-au sistat total sau parțial activitatea în temeiul dispozițiilor CNESP sau CSE, urmează să beneficieze de o subvenție în mărime de

100% din suma achitată a: (i) impozitului pe venit, (ii) contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii datorate de angajator, (iii) contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii și (iv) primelor de asigurări obligatorii de asistență medicală în formă de contribuție procentuală datorate de angajator și salariat afereant indemnizației/salariului acordat salariaților aflați în șomaj tehnic și/sau staționare;

(2) întreprinderile și organizațiile necomerciale care și-au sistat total sau parțial activitatea, altele decât cele menționate la pct. (1) *supra*, urmează să beneficieze de o subvenție în mărime de 60% din suma achitată a: (i) impozitului pe venit, (ii) contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii datorate de angajator, (iii) contribuțiilor individuale de asigurări sociale de stat obligatorii și (iv) primelor de asigurări obligatorii de asistență medicală în formă de contribuție procentuală datorate de angajator și salariat afereant indemnizației/salariului acordat salariaților aflați în șomaj tehnic și/sau staționare.

Subvenția se acordă pentru salariații aflați în șomaj tehnic și/sau staționare, angajați până la data de 1 martie 2020 și doar pentru indemnizațiile/salariile aferente șomajului tehnic și/sau staționării în perioada stării de urgență.

Pentru mai multe detalii despre procedura și condițiile de acordare a subvenției, a se accesa: <http://www.particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=7261>

*Note:*

1) Codul muncii prevede posibilitatea suspendării sau încetării CIM pe motiv de „forță majoră, confirmată în modul stabilit” (art. 76 lit. f) și art. 82 lit. j) din Codul muncii), însă din considerentul că actele normative în vigoare nu prevăd modalitatea de „confirmare” a forței majore, această clauză nu poate fi aplicată în practică de către angajator (de reținut: Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova nu mai emite certificate ce atestă evenimentul de forță majoră, iar aceste certificate se eliberau în trecut doar în raport cu contractele civile);

2) Codul muncii reglementează și alte posibilități prin care salariatul și angajatorul pot negocia modalitatea de colaborare pe perioada stării de urgență (e.g. utilizarea de către salariat a concediului anual de odihnă), deci soluțiile descrise mai sus nu sunt exhaustive;

3) prezenta analiză juridică se bazează pe legislația Republicii Moldova în vigoare la 1 aprilie 2020.

Irina Sugoneaco, avocat  
Asociat BAA Gladei și Partenerii