



**Nr. 57 din 20 martie 2020**

**Către: Membrii CALM**

**Notă informativă CALM  
referitor la raporturile de muncă dintre angajator și salariat  
în contextul situației epidemiologice din țară**

Prin Hotărârea Parlamentului nr.55 din 17.03.2020 a fost declarată stare de urgență pe întreg teritoriul Republicii Moldova pe perioada 17 martie – 15 mai 2020.

Pe perioada stării de urgență, Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova va emite dispoziții în vederea punerii în executare a următoarelor măsuri:

- 1) instituirea unui regim special de intrare și ieșire din țară;
- 2) instituirea unui regim special de circulație pe teritoriul țării;
- 3) introducerea regimului de carantină și luarea altor măsuri sanitaro-antiepidemice obligatorii;
- 4) stabilirea unui regim special de lucru pentru toate entitățile;
- 5) interzicerea desfășurării adunărilor, manifestațiilor publice și a altor acțiuni de masă;
- 6) dispunerea, la necesitate, a raționalizării consumului de alimente și de alte produse de strictă necesitate;
- 7) coordonarea activității mijloacelor de informare în masă privind:
  - a) informarea populației despre cauzele și proporțiile situației excepționale, despre măsurile întreprinse pentru prevenirea pericolului, lichidarea urmărilor acestei situații și protecția populației;
  - b) familiarizarea populației cu regulile de comportare în timpul situației excepționale;
  - c) introducerea unor reguli speciale de utilizare a mijloacelor de telecomunicații;
- 8) modificarea procedurii de numire în funcție și de destituire a conducătorilor agenților economici și ai instituțiilor publice;
- 9) interzicerea demisiei lucrătorilor, cu excepția cazurilor prevăzute de actele normative, pentru această perioadă;
- 10) chemarea cetățenilor pentru prestări de servicii în interes public în condițiile legii;
- 11) efectuarea, în modul stabilit de lege, a rechizițiilor de bunuri în scopul prevenirii și lichidării consecințelor situațiilor care au impus declararea stării de urgență;
- 12) efectuarea altor acțiuni necesare în vederea prevenirii, diminuării și lichidării consecințelor pandemiei de coronavirus (COVID-19).

În legătură cu situația epidemiologică prin infecția cu COVID-19, Congresul Autorităților Locale din Moldova vă remite recomandările Ministerului Sănătății, Muncii

și Protecției Sociale, care au drept scop clarificarea situațiilor juridice ce țin de raporturile de muncă dintre angajator și salariat (vezi Anexa).

Se recomandă utilizarea, în special:

- a programelor individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă;
- a muncii la distanță prin intermediul e-mail-urilor și telefoanelor;
- a concediului de odihnă anual, inclusiv a concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Totodată, se recomandă evitarea concediilor neplătite sau a altor modalități, care presupun lipsirea salariaților de sursele de venit.

***Cu respect,***  
**Viorel FURDUI**  
**Director Executiv al CALM**



Exec: C. Scorțescu,  
expert CALM  
tel. 22 35 09

Anexă

În contextul situației epidemiologice din țară și apariției riscului de îmbolnăvire cu COVID-19, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale vine cu următoarele recomandări, care au drept scop clarificarea situațiilor juridice ce țin de raporturile de muncă dintre angajator și salariat:

1. Examinarea de către părți a posibilității prestării muncii la domiciliu (conform art. 290 din Codul muncii). Salariați cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care prestează munca la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii. În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata pentru produsele confecționate se va face proporțional volumul de lucru efectuat.

2. Stabilirea, cu acordul scris al salariatului, a programelor individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă (conform art. 100 alin. (7) din Codul muncii). Salarizarea în acest caz nu se modifică.

3. Stabilirea, cu acordul ambelor părți, a timpului de muncă parțial (conform art. 97 din Codul muncii), salariații fiind remunerați proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat;

4. Înregistrarea la unitate a staționării (conform art. 80<sup>1</sup> din Codul muncii), salariații fiind remunerați conform art. 80<sup>1</sup> alin. (2) din Codul muncii. Potrivit normei juridice vizate, retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), se efectuează 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;

5. În cazul imposibilității temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia pentru motive economice obiective, angajatorul poate anunța șomaj tehnic, cu achitarea unei indemnizații ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul de bază;

6. Acordarea salariaților (în baza unei cereri scrise) a concediului de odihnă anual (conform art. 112 din Codul muncii), inclusiv a concediilor de odihnă anuale nefolosite (conform art. 119 alin. (3) din Codul muncii), cu achitarea indemnizației de concediu conform art. 117 din Codul muncii;

7. Acordarea salariaților (în baza unei cereri scrise a salariatului și cu consimțământul angajatorului) a unui concediu neplătit (conform art. 120 din Codul muncii).

8. În cazul instituirii, în condițiile legii, a stării de carantină, contractul individual de muncă se va suspenda de drept, în conformitate cu prevederile art. 76 lit. d) din Codul Muncii. Potrivit art.14 din Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, în scopul prevenirii îmbolnăvirilor, asiguratul are dreptul la indemnizație pentru 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 și se plătește de la bugetul asigurărilor sociale de stat. Cuantumul indemnizației pentru prevenirea îmbolnăvirilor se stabilește în raport cu salariul mediu și vechimea în muncă: 60% - în cazul unui stagiu de cotizare de până la 5 ani; 70% - în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 5 și 8 ani; 90% - în cazul unui stagiu de cotizare de peste 8 ani.