

Nel presente documento sono illustrati i principali scenari normativi applicabili ai rapporti di lavoro in Romania a seguito delle recenti misure adottate dal Governo e dalla Presidenza della Repubblica al fine di contrastare la diffusione del COVID-19.

1. Sospensione dei contratti individuali di lavoro per la durata del periodo di quarantena (i.e. “Congedo per prevenire il contagio”)

L’art. 50 del Codice del Lavoro contempla la facoltà, per il lavoratore dipendente, di richiedere la sospensione del contratto individuale di lavoro a condizione che presenti il cd. “*certificato di congedo per quarantena*”¹.

Per tutta la durata della quarantena, il dipendente usufruisce di:

- i. una specifica forma di congedo disciplinata dall’art. 18, lett. b), dell’Ordinanza governativa d’urgenza n. 158/2005 relativa ai “*Congedi e alle indennità di assicurazione malattia*” nonché,
- ii. un’apposita indennità sostenuta interamente dal cd. Fondo Unico Nazionale di Assicurazioni Sociali di Malattia.

Per l’intero periodo di sospensione del contratto individuale di lavoro, il dipendente non può essere licenziato e sarà sottoposto al controllo della Direzione di salute pubblica e dal medico di famiglia che ha certificato lo stato di quarantena.

2. Sospensione dei contratti individuali di lavoro determinata dalla riduzione temporanea dell’attività

L’art. 52, comma 3, del Codice del Lavoro prevede la facoltà, per il datore di lavoro, di disporre la riduzione temporanea del tempo di impiego da 5 a 4 giorni settimanali, con conseguente diminuzione proporzionale del salario.

Tale misura può essere adottata laddove sussistano i seguenti requisiti:

- i. l’attività aziendale temporaneamente ridotta ma, al contempo,
- ii. la necessità della presenza dei dipendenti sul luogo di lavoro in considerazione delle specifiche, pur se ridotte, esigenze produttive².

L’attuazione di questa misura deve essere preceduta dalle consultazioni con il Sindacato rappresentativo a livello aziendale o, a seconda dei casi, con i rappresentanti dei lavoratori.

3. Sospensione del contratto individuale di lavoro dei lavoratori determinata dalla cessazione temporanea dell’attività

Altro scenario possibile, in un momento di contrazione della produzione aziendale, è quello relativo ad un organigramma temporaneamente in eccesso rispetto al carico di lavoro.

¹ Il Ministero della Salute, nell’ambito delle misure di prevenzione adottate, ha previsto la quarantena domiciliare per coloro che hanno viaggiato negli ultimi 14 giorni in zone in cui sono stati confermati più di 500 casi di contagi da COVID-19. Queste persone sono tenute all’isolamento a casa per 14 giorni, durante i quali saranno monitorate dalla Direzione di salute pubblica e dal medico di famiglia. La misura si applica anche ai familiari conviventi.

² La riduzione temporanea delle attività può riguardare l’intera azienda o parte della stessa.

Con riferimento a quanto sopra, il Codice del Lavoro contempla una specifica ipotesi di sospensione del contratto di lavoro individuale in considerazione della quale, i lavoratori interessati dalla misura, riceveranno un'indennità pagata dal datore di lavoro non inferiore al 75% del salario base. In tali circostanze, i lavoratori dovranno rimanere a disposizione del datore di lavoro, potendo essere reintegrati in qualsiasi momento.

4. Sospensione del contratto individuale di lavoro per esigenze connesse alla gestione dei figli

Una delle primissime misure adottate nell'ambito del Decreto Presidenziale sullo Stato d'Emergenza è rappresentata dalla chiusura delle scuole, di ogni ordine e grado. Tale misura ha un impatto evidente su tutte le famiglie con figli. Sul punto, la Legge n. 19/2020 (art. 1) prevede, a favore del lavoratore dipendente, il diritto di richiedere al datore di lavoro un congedo speciale.

A tal fine, il lavoratore dipendente deve dimostrare la sussistenza cumulativa di taluni requisiti:

- i. avere figli di età fino a 12 anni oppure figli disabili fino a 18 anni³;
- ii. non potere svolgere il lavoro a domicilio o nella modalità *smart-working* (i.e. "telelavoro", così definito dalla norma);
- iii. l'insussistenza in capo all'altro coniuge della concessione di medesimo congedo⁴.

Nell'ipotesi di congedo suddetta, la retribuzione del lavoratore dipendente sarà pari al 75% dell'ammontare previsto per un giorno lavorativo.

5. Modifica dell'orario di lavoro – Gestione del Piano Ferie – Modifica delle modalità di lavoro

In una situazione emergenziale come quella determinata dalle misure adottate per contrastare la diffusione del Covid-19, il Codice del Lavoro prevede in capo al datore di lavoro la facoltà, di comune accordo con il lavoratore dipendente, di gestire il contratto in modo flessibile potendo essere adottate decisioni che incidono:

- i. sull'orario di lavoro; in tal caso il datore di lavoro pagherà esclusivamente la retribuzione per il lavoro svolto;
- ii. sulle ferie dei dipendenti, canalizzando le stesse in un determinato *range* temporale; questo è uno strumento utile alle aziende soprattutto dopo aver valutato l'impatto iniziale derivante dalla diffusione del Covid-19.
- iii. sulle modalità di svolgimento del lavoro, favorendo se possibile il lavoro da remoto ovvero *smart-working*⁵.

6. Stato d'Emergenza Nazionale e Contratti Collettivi di Lavoro

Una menzione *ad hoc* merita l'art.35 del Decreto Presidenziale sullo Stato d'Emergenza Nazionale n. 195/2020 ai sensi del quale le previsioni dei C.C.N.M., attualmente in vigore, rimangono tali fino a quando sarà efficace lo Stato d'Emergenza Nazionale.

³ La norma prevede quale ulteriore requisito l'iscrizione del figlio/a ad una scuola chiusa temporaneamente, circostanza questa ricorrente dato lo stato d'emergenza nazionale.

⁴ In sostanza, solo uno dei due coniugi può ottenere il congedo. Peraltro condizione deve essere autocertificata.

⁵ Con riferimento agli scenari esaminati nel presente documento, si rappresenta che ogni vicenda modificativa del contratto di lavoro individuale deve essere oggetto di uno accordo tra il dipendente e il datore di lavoro nel quale vengono stabilite concretamente le condizioni contrattuali.

Di conseguenza, le aziende che erano alle prese con le negoziazioni del C.C.N.M, prima dell'emanazione del Decreto Presidenziale potranno decidere se :

- i. proseguire le stesse ma gli effetti delle nuove condizioni contrattuali avranno efficacia solo dopo la cessazione dello Stato d'Emergenza Nazionale;
- ii. sospendere le negoziazioni.

Aceasta comunicare ilustrează principalele scenarii de reglementare aplicabile relațiilor de muncă din România în urma măsurilor recente adoptate de Guvern și Președinția Republicii pentru a combate răspândirea COVID-19.

1. Suspendarea contractelor individuale de muncă pe durata perioadei de carantină (adică "Concediu pentru a preveni contagiunea")

Articolul 50 din Codul Muncii prevede posibilitatea, pentru angajat, să solicite suspendarea contractului individual de muncă, cu condiția să prezinte „Certificatul de concediu medical pentru carantină”.⁶

Pe toată durata carantinei, angajatul beneficiază de:

- i. o formă specifică de concediu reglementată de art. 18, lit. b), din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind „Concediile și indemnizatiile de asigurări sociale desanătate”, precum și,
- ii. o indemnizație specială plătită integral de către Fondul național unic de asigurări sociale de sanatate.

Pe întreaga perioadă de suspendare a contractului individual de muncă angajatul nu poate fi concediat și va fi supus controlului Direcției de Sănătate Publică și de către medicul de familie care a certificat statutul de carantină.

2. Suspendarea contractelor individuale de muncă determinate de reducerea temporară a activității

Articolul 52 alineatul 3 din Codul muncii prevede posibilitatea, pentru angajator, să dispună reducerea temporară a timpului de muncă de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu o scădere proporțională a salariilor.

Această măsură poate fi adoptată atunci când există următoarele cerințe:

- i. activitatea economica este redusă temporar, dar, în același timp,
- ii. exista necesitatea prezenței angajaților la locul de muncă, luând în considerare nevoile specifice, deși reduse, de producție.⁷

Punerea în aplicare a acestei măsuri trebuie să fie precedată de consultări cu sindicatul reprezentativ la nivelul companiei sau, după caz, cu reprezentanții lucrătorilor.

⁶ Ca parte a măsurilor de prevenire adoptate, Ministerul Sănătății a prevăzut carantina la domiciliu pentru cei care au călătorit în ultimele 14 zile în zone în care au fost confirmate peste 500 de cazuri de infecții cu COVID-19. Aceste persoane raman în izolare timp de 14 zile, timp în care vor fi monitorizate de Direcția de Sănătate Publică și de medicul de familie. Măsura se aplică și membrilor familiei care coabitează.

⁷ Reducerea temporară a activităților poate afecta întreaga companie sau o parte din aceasta.

3. Suspendarea contractului individual de muncă al lucrătorului determinat de încetarea temporară a activității

Un alt scenariu posibil, într-un moment de contracție în producția companiei, este cel referitor la o organizarea care depășește temporar volumul de muncă.

Referindu-ne la cele de mai sus, Codul Muncii are în vedere o ipoteză specifică privind suspendarea contractului individual de muncă, în condițiile în care lucrătorii afectați de măsură vor primi o indemnizație plătită de către angajator la nivelul a cel puțin 75% din salariul de bază. În aceste condiții, lucrătorii trebuie să rămână la dispoziția angajatorului, putând fi reîncadrați în orice moment.

4. Suspendarea contractului individual de muncă pentru nevoi legate de supravegherea copiilor

Una dintre primele măsuri adoptate în baza Decretului prezidențial privind starea de urgență este închiderea școlilor, de toate gradele și nivelurile. Această măsură are un impact clar asupra tuturor familiilor cu copii.

În acest sens, Legea nr. 19/2020 (art. 1) prevede, în favoarea salariatului, dreptul de a solicita un concediu special de la angajator.

În acest scop, angajatul trebuie să demonstreze existența cumulativă a anumitor cerințe:

- i. faptul ca au copii in varsta de până la 12 ani sau copii cu dizabilități in varsta de până la 18 ani;⁸
- ii. locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca;
- iii. inexistența aceluiași concediu pentru celălalt soț.⁹

În cazul mai sus menționat, salariul angajatului va fi egal cu 75% din suma prevăzută pentru o zi lucrătoare.

5. Modificarea programului de lucru – Gestionarea Planificarii Concediilor - Modificarea metodelor de lucru

Într-o situație de urgență precum cea determinată de măsurile luate pentru combaterea răspândirii Covid-19, Codul muncii oferă angajatorului posibilitatea, de comun acord cu angajatul, să gestioneze contractul într-un mod flexibil, putând fi luate decizii care afectează:

- i. orele de lucru; în acest caz, angajatorul va plăti doar remunerația pentru munca depusă;
- ii. vacanțele angajaților, canalizandu-le într-un interval de timp specific; acesta este un instrument util pentru companii, în special după evaluarea impactului inițial derivat din răspândirea Covid-19.
- iii. metodele de desfășurare a activității, favorizând, dacă este posibil, munca la domiciliu sau telemunca.¹⁰

⁸ Norma de lege prevede înscrierea copilului la o școală închisă temporar ca o cerință suplimentară, circumstanță prin care acest solicitant a dat starea națională de urgență.

⁹ Practic, doar unul dintre soți poate primi concediu. Astfel, starea de fapt trebuie să fie certificată printr-o declarație pe propria răspundere.

¹⁰ Cu referire la scenariile examinate în acest document, menționăm că fiecare posibilitate de modificare a contractului individual de muncă trebuie să facă obiectul unui acord între angajat și angajator, în care vor fi stabilite în mod concret condițiile contractuale.

6. Starea de urgenta nationala si Contractele Colective de Munca

O mențiune ad-hoc o merită articolul 35 din Decretul prezidențial privind starea de urgență la nivel național nr. 195/2020 în temeiul căruia se menține valabilitatea contractelor colective de muncă și a acordurilor colective pe perioada stării de urgență.

Drept urmare, companiile care se luptau cu negocierile C.C.L, înainte de emiterea Decretului prezidențial, vor putea decide dacă:

- i. vor continua cu acestea, dar efectele noilor condiții contractuale vor fi eficiente numai după încetarea stării naționale de urgență;
- ii. vor suspenda negocierile.