

Opțiunile firmelor în contextul pandemiei de coronavirus. Cum gestionăm forța de muncă?

Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU

Academia de Studii Economice din București

Abstract

The current pandemic creates unprecedented issues for companies, including problems regarding work relationships. There are two categories of companies, depending on the prospect of continuing their activity: those that continue their activity and those that suspend or reduced their activity. The current laws, adopted under the conditions of the established state of emergency on the territory of Romania, require or offer the employer, in each of these situations, certain options that we will be presenting separately.

Key terms: coronavirus, remote work, work from home, technical unemployment, layoff

Termeni-cheie: coronavirus, telemuncă, muncă la domiciliu, șomaj tehnic, concediere

Clasificare JEL: H12, K31, J41

To cite this article: Raluca Dimitriu, *Opțiunile firmelor în contextul pandemiei de coronavirus. Cum gestionăm forța de muncă?*, *CECCAR Business Review*, N° 4/2020, pp. 15-21, DOI: <http://dx.doi.org/10.37945/cbr.2020.04.02>

Actuala pandemie generează probleme fără precedent pentru firme, inclusiv în ceea ce privește raporturile de muncă. În funcție de posibilitatea continuării activității, există două categorii de societăți:

1. Societăți care își continuă activitatea:

1.1. utilizând munca la distanță, organizată ca:

- telemuncă;
- muncă la domiciliu.

1.2. în spațiile de producție și locurile de muncă organizate de angajator, ipoteză în care:

- angajatorul realizează adaptări ale programului de lucru sau reducerea timpului de muncă;
- se acordă zile libere salariaților-părinți în contextul închiderii instituțiilor de învățământ;
- deplasarea salariaților la locul de muncă se realizează pe bază de adeverință eliberată de angajator sau legitimație de serviciu.

2. Societăți care își întrerup sau își reduc activitatea, caz în care angajatorul poate opta, după caz, pentru:

2.1. suspendarea contractelor de muncă pentru șomaj tehnic;

2.2. concedierea salariaților pentru motive independente de persoana acestora.

Pentru fiecare dintre aceste situații, legislația actuală, adoptată sub imperiul instituirii stării de urgență pe teritoriul țării noastre prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020, impune sau permite angajatorului anumite opțiuni, pe care le vom prezenta în mod distinct.

1. Societățile care își continuă activitatea

1.1. În cazul societăților care își continuă activitatea, **munca la distanță** poate fi organizată sub forma muncii la domiciliu sau a telemuncii, diferența dintre acestea constând în mijloacele utilizate pentru desfășurarea activității. Dacă însăși natura activităților presupune utilizarea tehnologiei informațiilor, se va opta pentru telemuncă.

În caz contrar, este posibilă folosirea contractului de muncă la domiciliu, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii. În această ipoteză, dacă este cazul, angajatorul va transporta la domiciliul salariatului materiile prime și materialele, documentele și alte resurse pe care acesta din urmă le utilizează în activitatea sa.

În țara noastră, telemunca era deja reglementată prin Legea nr. 81/2018. Prin Decretul Președintelui României nr. 195/2020 s-a introdus însă **o derogare importantă** de la dispozițiile acesteia: dacă înainte prevedea că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților, deci salariatul nu putea fi obligat să accepte prestarea activității de la distanță, sub imperiul stării de urgență, munca în regim de telemuncă poate fi impusă unilateral de către angajator.

■ Dacă există posibilitatea desfășurării activității la distanță, angajatorii au capacitatea sau chiar obligația de a impune prestarea muncii astfel?

Decretul nu prevede nicio sancțiune și menționează că această decizie va fi luată „dacă este posibil”. De aceea, în practică s-a apreciat, uneori în mod greșit, că impunerea muncii la distanță constituie doar un drept al angajatorului, nu și o obligație a acestuia. În realitate, angajatorul are **obligația** de a dispune munca la distanță dacă atribuțiile postului o permit, deoarece art. 6 alin. (1) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, prevede obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Decizia unilaterală de prestare a activității în regim de telemuncă nu va fi luată la nivel colectiv, ci individual, fiind emisă nominal cu privire la fiecare salariat care își poate executa atribuțiile de serviciu de la domiciliu. Modificarea se înregistrează în Revisal în ziua anterioară începerii activității la domiciliu, potrivit art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

Telesalariații și salariații cu contract de muncă la domiciliu beneficiază de salariul integral, precum și de tichete de masă. Actuala reglementare a acestora, cuprinsă în Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate.

Menționăm că salariaților aflați în carantină sau în autoizolare nu li se poate impune desfășurarea activității în regim de telemuncă. Aceste situații, reglementate prin Ordinul ministrului sănătății nr. 414/2020 privind instituirea măsurii de carantină pentru persoanele aflate în situația de urgență de sănătate publică internațională determinată de infecția cu COVID-19 și stabilirea unor măsuri în vederea prevenirii și limitării efectelor epidemiei, cu modificările și completările ulterioare, atrag suspendarea contractului de muncă. Or, **pe perioada suspendării contractului de muncă nu se poate presta nicio activitate**. Altminteri, munca respectivă poate fi considerată nedeclarată, iar angajatorul poate fi sancționat cu amendă de 20.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. e²) din Codul muncii.

1.2. Dacă atribuțiile postului nu permit desfășurarea muncii de la distanță, angajatorul va continua să asigure accesul salariaților în spațiile de producție. Aceasta se face cu eliberarea unei adeverințe pentru deplasarea spre locul de muncă, emisă în condițiile Ordonanței militare nr. 3/2020 privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19, cu modificările ulterioare, sau cu legitimație emisă de angajator.

De asemenea, **se recomandă angajatorilor:**

✓ În condițiile continuării activității, **elaborarea unui plan de limitare a efectelor pandemiei asupra salariaților și colaboratorilor**. Acesta va fi creat cu consultarea reprezentantului salariaților și va fi comunicat întregului personal.

Planul va cuprinde:

- măsuri de izolare preventivă la locul de muncă;
- interdicția accesului persoanelor din exteriorul firmei, dacă este posibil;
- măsuri de dezinfectare periodică a spațiilor de lucru;
- măsuri de reacție rapidă în cazul în care unul dintre salariați prezintă simptome asociate cu contaminarea cu virusul SARS-CoV-2.

✓ **Emiterea tuturor deciziilor în format electronic** și comunicarea acestora salariaților prin mijloace de comunicare online.

✓ **Consultarea permanentă**, prin mijloace electronice, cu reprezentantul sindical sau, în lipsa unui sindicat, cu reprezentantul salariaților pentru luarea deciziilor de natură să afecteze raporturile de muncă.

✓ Atunci când este posibil, **utilizarea unui program de lucru comprimat**, astfel încât salariații să nu se deplaseze la locul de muncă în fiecare zi, dar să își efectueze totuși integral atribuțiile de serviciu. Aceasta presupune inserarea în contractele de muncă a unui program de lucru inegal, în condițiile art. 116 alin. (2) din Codul muncii. În cazul salariaților cu normă întreagă, se va respecta astfel timpul de muncă de 40 de ore pe săptămână, dar aceștia ar putea veni la locul de muncă doar de patru ori pe săptămână, desfășurând activitate timp de 10 ore pe zi. Programul de lucru inegal se înregistrează în Revisal și poate fi utilizat și în cazul salariaților cu fracțiune de normă.

✓ Atunci când este posibil, **utilizarea programului de lucru individualizat**, care permite salariaților să vină și să plece din unitate potrivit propriei lor opțiuni, în condițiile art. 118 din Codul muncii. Acest program nu poate fi însă utilizat în cazul salariaților cu fracțiune de normă.

✓ Numai cu acordul salariatului, modificarea contractului de muncă în sensul **reducerii salariului sau a normei de lucru**.

✓ În condițiile art. 122 alin. (3) din Codul muncii, **acordarea de zile libere plătite care vor fi compensate cu ore suplimentare** ce vor fi prestate de salariați în următoarele 12 luni.

✓ O opțiune distinctă o constituie **reducerea săptămânii de lucru de la cinci la patru zile**, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, potrivit art. 52 alin. (3) din Codul muncii. Acesta este un tip de suspendare a contractelor de muncă din inițiativa angajatorului, pentru care este necesară o consultare prealabilă a sindicatului sau a reprezentantului salariaților. Consultarea se poate desfășura online, caz în care trebuie păstrate probe cu privire la aceasta, pentru un eventual litigiu în instanță.

Nu este necesară reducerea săptămânii de lucru pentru toți salariații. Decizia se poate adopta individual și poate viza doar anumiți salariați, care nu sunt indispensabili în firmă cinci zile pe săptămână. Angajatorul nu poate reduce, însă, săptămâna de lucru la 32 de ore, pretinzându-i salariatului să vină la serviciu tot de luni până vineri, dar să lucreze mai puțin zilnic. Suspendarea vizează reducerea numărului de zile, nu numai a timpului de lucru săptămânal. Deci salariatul va veni la serviciu de patru ori pe săptămână.

Este, de asemenea, nelegală prestarea de ore suplimentare de către salariații cărora săptămâna de lucru li s-a redus la patru zile.

Reducerea săptămânii de lucru constituie o ipoteză de suspendare a contractului de muncă, așadar se va înregistra în Revisal în fiecare săptămână. Necesitatea înregistrării săptămânale a trezit multe nemulțumiri în practică, dar cum reducerea săptămânii de lucru este reglementată ca ipoteză de suspendare a contractului, înregistrarea sa este obligatorie.

■ Zile libere pentru supravegherea copilului

Salariaților-părinți care au copii sub 12 ani înscrși în unități de învățământ (inclusiv creșe) și care nu pot lucra la distanță li se vor asigura zile libere plătite potrivit Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare.

Noțiunea de „părinte” este mai largă, incluzând, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020, și alte categorii de persoane care se ocupă de întreținerea copiilor.

Nu beneficiază de dreptul la zile libere părintele salariat care:

- se află în anumite cazuri de suspendare a contractului de muncă;
- lucrează de acasă în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă;
- se află în situația în care celălalt părinte nu lucrează sau se află în șomaj tehnic.

În esență, dacă unul dintre părinți se poate ocupa de copil/copii, zilele libere nu se acordă. Cu toate acestea, menționăm că dispozițiile legale nu exceptează situația în care celălalt părinte lucrează în regim de telemuncă. Astfel, este posibil ca ambii părinți să rămână acasă: unul lucrând în regim de telemuncă, iar celălalt beneficiind de zile libere plătite în temeiul Legii nr. 19/2020.

Salariatul poate solicita acordarea parțială a zilelor libere, de exemplu, doar trei zile pe săptămână, dacă în restul zilelor dispune de o altă variantă pentru supravegherea copilului/copiilor.

Nu beneficiază de zile libere anumite categorii de salariați care își desfășoară activitatea în servicii esențiale. Unele categorii de salariați bugetari beneficiază, în schimb, de anumite majorări salariale.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește inițial de către angajator și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Indemnizația urmează să fie decontată din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, după caz, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Codul fiscal. Impozitele și contribuțiile de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației se suportă de angajator.

Angajatorii pot cere numai decontarea sumelor reprezentând indemnizația netă încasată efectiv de părinte.

2. Societățile care își întrerup sau își reduc activitatea

2.1. Șomajul tehnic nu este o noutate în legislația românească. Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. În acest caz, salariații nu lucrează, dar se află la dispoziția angajatorului, gata să reia lucrul la data încetării cauzei care a generat suspendarea contractelor de muncă. Ei beneficiază de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Noutatea o constituie faptul că, pe perioada pandemiei, aceste indemnizații se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Astfel, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările ulterioare, prevede că pe perioada stării de urgență, în cazul suspendării contractelor de muncă pentru șomaj tehnic, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, adică 4.072 lei.

În acest scop, potrivit legislației, angajatorii nu au decât obligația de a depune la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă **o cerere, o declarație pe propria răspundere** privind situația cu care se confruntă, constând în reducerea sau întreruperea temporară a activității ca urmare a efectelor pandemiei de coronavirus, pe perioada stării de urgență decretate, precum și **lista persoanelor cu contractul de muncă suspendat**.

Plata indemnizației către salariat se efectuează în termen de maximum trei zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor de la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Șomajul tehnic constituie o decizie a angajatorului, care ar putea, de exemplu, să prelungească suspendarea și după finele stării de urgență, doar că pentru intervalul ulterior indemnizația nu se va mai suporta de la bugetul asigurărilor sociale de stat.

Decizia de suspendare a contractului de muncă pentru șomaj tehnic este individuală și se comunică, prin mijloace electronice, dacă este posibil, fiecărui salariat. Este greșită practica de a comunica doar telefonic salariaților că pot rămâne acasă, fiind în șomaj tehnic.

Suspendarea contractelor de muncă pentru șomaj tehnic se înregistrează în Revisal. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că termenul în care se înregistrează suspendarea și încetarea suspendării este cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/încetării suspendării.

Normele privind suportarea indemnizației pentru șomaj tehnic de către stat sunt foarte generale și nu condiționează în niciun fel acordarea acesteia. De exemplu, accesarea acestei măsuri de sprijin nu este condiționată de mărimea firmei sau de numărul de angajați, intrarea în șomaj tehnic nu este condiționată de vechimea în muncă, iar salariatul poate cumula indemnizația de șomaj tehnic cu alte venituri (de exemplu, pensie sau dividende). Singura restricție privește cumulul de funcții: salariații care cumulează mai multe contracte de muncă nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic dacă cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență.

Așadar, dacă un salariat cumulează mai multe contracte cu fracțiuni de normă sau dacă toate contractele sunt suspendate, el va beneficia de indemnizația de șomaj tehnic.

Dacă un salariat cumulează mai multe contracte individuale de muncă suspendate pentru șomaj tehnic, el beneficiază de indemnizația cea mai mare. Această prevedere poate crea dificultăți în practică, deoarece uneori angajatorul (care trebuie să anexeze cererii de plată a indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj și lista persoanelor care urmează să beneficieze de aceasta) nu cunoaște dacă salariatul lucrează și la un alt angajator și cu atât mai mult dacă beneficiază de indemnizație de șomaj tehnic și de la acela.

În măsura posibilităților și a informațiilor pe care le deține, angajatorul trebuie să ceară informații de la salariații cumularzi privind situația concretă în care se găsesc în derularea altui contract/altor contracte de muncă pentru a se evita solicitările de restituire a sumelor plătite acestora cu titlu de indemnizație.

■ Ce obligații are angajatorul în cazul angajaților cu un salariu mai mare de 5.429 lei (valoarea câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020)?

În cazul șomajului tehnic, angajatorul va trebui să le plătească salariaților 75% din salariul lor de bază? Până la adoptarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020, legislația nu era clară în această privință.

În prezent, însă, se prevede expres că în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de acesta cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu dispozițiile art. 53 alin. (1) din Codul muncii.

Prin urmare, dacă angajatorul nu are posibilități financiare, nu va plăti mai mult de 4.072 lei.

Observăm, însă, că obligația angajatorului de a plăti 75% din salariul real (mai mare de 5.429 lei) nu este pur potestativă, în sensul că angajatorul nu poate decide în mod arbitrar dacă plătește sau nu indemnizația într-un cuantum mai mare de 75% din câștigul salarial mediu brut pe țară. Salariatul va putea contesta în instanță suma primită, arătând că în realitate bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal ar fi permis plata unei indemnizații superioare față de cea compensată.

Şomajul tehnic poate fi parţial, în sensul suspendării contractelor de muncă numai pentru o parte dintre salariaţi. **Dar salariaţii cărora li s-a suspendat contractul de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii nu pot fi chemaţi la lucru, nici măcar ocazional.**

Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul de muncă suspendat reprezintă muncă nedeclarată şi poate fi sancţionată cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei (art. 15¹ lit. c) şi art. 260 alin. (1) lit. e²) din Codul muncii).

Această problemă s-a ridicat în raport cu personalul departamentului de contabilitate şi al celui de HR, în condiţiile în care se menţin anumite obligaţii lunare (de exemplu, de depunere a unor declaraţii sau alte obligaţii de raportare periodică spre organele de stat), chiar şi pentru firmele în care întregul personal sau o parte a acestuia se află în şomaj tehnic

Atenţie, însă! Niciun salariat nu poate lucra în perioada de suspendare a contractului de muncă. Drept urmare, se va înregistra încetarea suspendării, apoi se vor desfăşura activităţile respective. Plata orelor lucrate se va face în proporţie de 100%. După finalizarea activităţii, contractul de muncă va fi din nou suspendat.

Suspendarea pentru şomaj tehnic nu poate fi dispusă în cazul salariaţilor ale căror contracte sunt deja suspendate, de exemplu, pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la doi, respectiv trei ani sau pentru incapacitate temporară de muncă (concediu medical). De asemenea, nu se poate face o combinaţie între şomajul tehnic şi reducerea săptămânii de lucru, care constituie, la rândul ei, așa cum am văzut, o cauză de suspendare.

Pentru a putea fi suspendat, contractul individual de muncă trebuie să fie activ.

La finele suspendării respective, de exemplu, după revenirea din concediul de creştere a copilului, aceasta încetează, determinând dispunerea şi înregistrarea suspendării pentru şomaj tehnic. Cu privire la revenirea din concediul de creştere a copilului, facem menţiunea că perioada de plată a stimulentului de inserţie de 650 lei pentru persoanele aflate în concediu pentru creşterea copilului, dar care se întorc mai devreme la serviciu, s-a prelungit prin efectul Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 30/2020.

La reluarea activităţii se va înregistra în Revisal încetarea suspendării în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Salariaţii sunt obligaţi să se prezinte la lucru de îndată ce sunt convocaţi, prin mijloacele de comunicare ce au fost stabilite prin decizia de suspendare.

Perioadele de şomaj tehnic nu vor fi avute în vedere la calculul concediului de odihnă, deoarece munca nu a fost prestată, iar temeiul suspendării nu l-a constituit un certificat medical.

2.2. În cazul reducerii activităţii, în ultimă instanţă, se poate decide **concedierea** unora dintre salariaţi, în temeiul art. 65 din Codul muncii (pentru motive independente de aceştia), cu respectarea tuturor prevederilor legale, inclusiv a termenului de preaviz plătit. Locul de muncă ocupat de salariat trebuie să fie eliminat din organigrama unităţii. Legea impune aici o singură condiţie, şi anume cauza concedierii să fie **reală şi serioasă**.

Menţionăm că decizia de concediere poate fi comunicată prin e-mail, în format .pdf, după cum a decis Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin Decizia nr. 34/2016.

Dacă salariatul se află în şomaj tehnic, se va dispune mai întâi încetarea suspendării şi abia apoi se va preaviza concedierea. Concedierea salariaţilor nu este însă condiţionată de o suspendare prealabilă a contractelor de muncă, de exemplu, pentru şomaj tehnic.

Pe de altă parte, în mod surprinzător, legislaţia din ţara noastră nu prevede obligativitatea angajatorilor care au suspendat contractele de muncă pentru şomaj tehnic de a menţine în fiinţă contractele respective o anumită perioadă după finele pandemiei. În alte state europene, plata de la bugetul de stat a indemnizaţiilor de şomaj tehnic a venit însoţită de interdicţii de concediere a salariaţilor, în general pentru perioade de şase luni

după încetarea suspendării. Este posibil ca o astfel de interdicție (care are utilitatea ei) să fie adoptată și în România, dar în prezent nu există.

În final, menționăm că în cazul firmelor care se dizolvă va interveni încetarea de drept a contractelor de muncă, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. În acest caz, încetarea este automată, fără preaviz, și se operează în Revisal în temeiul unei decizii de încetare de drept.

Conștienți de rolul nostru de consilieri de încredere ai antreprenorilor, noi, profesioniștii contabili membri ai CECCAR, suntem în prima linie în lupta cu efectele economice ale coronavirusului și pentru identificarea soluțiilor de vindecare rapidă a afacerii dumneavoastră.

Informații utile despre mediul economic în contextul pandemiei de coronavirus găsiți și pe pagina dedicată – www.covid-19.ceccar.ro!

Bibliografie

1. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 34/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 18/09.01.2017.
2. Decretul Președintelui României nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 212/16.03.2020.
3. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005/19.12.2017.
4. Hotărârea Guvernului nr. 217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 230/21.03.2020.
5. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare.
6. Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 646/26.07.2006, cu modificările și completările ulterioare.
7. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296/02.04.2018.
8. Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209/14.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
9. Ordinul ministrului sănătății nr. 414/2020 privind instituirea măsurii de carantină pentru persoanele aflate în situația de urgență de sănătate publică internațională determinată de infecția cu COVID-19 și stabilirea unor măsuri în vederea prevenirii și limitării efectelor epidemiei, publicat în Monitorul Oficial nr. 201/12.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
10. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 231/21.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
11. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 260/30.03.2020, cu modificările și completările ulterioare.
12. Ordonanța militară nr. 3/2020 privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 242/24.03.2020, cu modificările ulterioare.