

13.03.2020



Relațiile de muncă în contextul prevenirii riscului de îmbolnăvire cu Coronavirus (COVID-19)

Coronavirus (COVID-19) – amenințare la nivel global

În data de 11.03.2020, reprezentanții Organizației Mondiale a Sănătății au declarat situația generată de COVID-19 drept pandemie (epidemie care se extinde pe un teritoriu foarte mare).

În acest context global, devine imperios necesar ca angajatorii să întreprindă măsuri apte să conducă la protejarea sănătății și securității în muncă a salariaților lor, concomitent cu desfășurarea, pe cât posibil, a activității și relațiilor de muncă în condiții normale și legale.

Care sunt soluțiile legale la care angajatorii pot apela?

Luând în considerare particularitățile fiecărei companii și domeniul în care acestea activează, angajatorii pot recurge la una dintre următoarele măsuri în vederea reducerii riscului de îmbolnăvire cu Coronavirus COVID-19 în rândul salariaților lor:

- **stabilirea unor programe individualizate de muncă**, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, potrivit dispozițiilor art. 118 din Codul muncii – în acest sens se va semna un act adițional la contractul individual de muncă;
 - a) **modificarea temporară a locului de muncă la domiciliul salariatului** fie unilateral, în baza art. 48 din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul poate modifica temporar locul muncii (deci pe o durată determinată clară și nu pe o perioadă lungă de timp), fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului; în acest caz, angajatorul va trebui să emită o decizie motivată, în care trebuie să includă în mod expres elementele obligatorii ce trebuie precizate în cazul muncii la domiciliu stabilite de Codul muncii;
 - b) fie prin acordul părților, prin încheierea unui act adițional la contractul de muncă privind modificarea locului muncii (pentru perioade determinate mai lungi sau perioade nedeterminate); evident, și în această situație este necesar ca elementele obligatorii ce trebuie precizate în cazul muncii la domiciliu prevăzute de Codul muncii să fie incluse;

Trebuie clarificat și că, potrivit art. 1351 al. 2 din Codul Civil, forța majoră este definită ca orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil. Pentru mai multe detalii vă rugăm să consultați și materialul nostru pregătit în acest sens – Coronavirusul și forța majoră, care pune accent pe consecințele forței majore în general în raporturile contractuale;

- **încheierea unui act adițional la contractul de muncă privind telemunca** (cu respectarea prevederilor Legii 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă), dacă îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției/ ocupației/ meseriei pe care o deține salariatul presupune folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor;
- în cazul salariaților pentru care prestarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă nu este posibilă (de exemplu, în cazul activităților de producție, distribuție, transport, vânzări), **reducerea programului de lucru sau obligativitatea purtării unor echipamente de protecție**

puse la dispoziție de către angajator (pe cheltuiala acestuia) reprezintă opțiuni ce pot fi luate în considerare;

- aplicarea mecanismului compensării în avans a orelor suplimentare, prin acordarea de zile libere plătite corespunzătoare din care să fie compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni, potrivit art. 122 alin. (3) din Codul muncii;
- programarea efectuării zilelor restante de concediu de odihnă, cu consultarea și acordul angajaților respectivi;
- instituirea șomajului tehnic, pe baza unei fundamentări tehnico-economice care să justifice reducerea/întreruperea temporară a activității, cu plata unei indemnizații egale cu 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat;
- agrearea cu salariații de a beneficia de concediu fără plată pentru o perioadă determinată de timp.

Trebuie menționat că, în ipoteza instituirii (în condițiile legii) stării de carantină sau în caz de forță majoră, contractul individual de muncă se va suspenda de drept, în conformitate cu prevederile art. 50 lit.c) și f) din Codul muncii.

Obligații ale angajatorilor - Măsurile preventive de securitate și sănătate în muncă

În contextul răspândirii numărului de cazuri infectate cu Coronavirus (COVID-19), angajatorii au obligația de a implementa măsuri pentru prevenirea infectării în rândul salariaților. În acest sens, recomandăm următoarele:

- efectuarea unei analize în vederea prioritizării serviciilor esențiale sau relevante de cele neesențiale, cu respectarea drepturilor la securitate și sănătate în muncă a angajaților;
- asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, în condițiile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și dispunerea măsurilor necesare pentru informarea și instruirea salariaților, precum și acordarea gratuită a echipamentului de protecție necesar (măști, mănuși de protecție, soluții dezinfectante etc.); instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă trebuie să se realizeze și în cazul muncii la distanță (munca la domiciliu sau telemunca);
- determinarea naturii și nivelului de risc pentru orice activitate susceptibilă să prezinte un risc de expunere la COVID-19, însoțită de un plan de măsuri, întocmit în baza recomandărilor medicului de medicina muncii responsabil;
- întocmirea unui plan de asigurare a continuității activității în situația în care un număr semnificativ de angajați nu ar putea să își desfășoare activitatea la locul de muncă organizat de către angajator (ar putea fi implementate următoarele măsuri: identificarea acelor locuri de muncă pentru care trebuie asigurată continuitatea, identificarea acelor lucrători cu calificări/competențe care le dau posibilitatea să fie mutați de la un loc de muncă la altul astfel încât să se asigure continuitatea activității, identificarea lucrătorilor care au infrastructura IT necesară de a lucra de acasă);
- programarea unor controale medicale frecvente în perioada următoare, în colaborare cu furnizorul de servicii de medicina muncii;
- instruirea salariaților în sensul utilizării e-mailului și a teleconferințelor (în măsura în care este posibil) pentru a reduce contactele fizice, precum și eliminarea deplasărilor în interes de serviciu dacă acestea nu sunt necesare în mod imperativ;
- aplicarea procedurilor stabilite la nivel național de către autoritățile competente în cazul în care angajații prezintă simptome asociate infecțiilor respiratorii la locul de muncă;

- informarea în mod obligatoriu a Direcției de Sănătate Publică pe raza căreia vă desfășurați activitatea în cazul unui salariat confirmat cu COVID – 19, în vederea demarării procedurilor pentru efectuarea anchetei epidemiologice;
- informarea salariaților cu privire la procedura de acordare a concediului medical în caz de carantină și autoizolare la domiciliu.

Salariați aflați în carantină sau autoizolare la domiciliu - cum gestionăm aceste cazuri?

Astfel cum am fost informați de autoritățile competente în domeniu, măsura intrării în **carantină** se instituie pentru o perioadă de timp de 14 zile pentru persoanele care nu prezintă simptome, dar care se întorc din zonele cu transmitere comunitară extinsă a noului Coronavirus (aceste zone fiind actualizate în timp real pe website-ul Ministerului Sănătății). De cealaltă parte, **autoizolarea la domiciliu** timp de 14 zile intervine în cazul persoanelor care se întorc din zone afectate de COVID-19, altele decât zonele cu transmitere comunitară extinsă, timp în care vor fi monitorizate de către direcțiile de sănătate publică și prin intermediul medicului de familie (măsura autoizolării la domiciliu se impune și față de persoanele care au intrat în contact direct cu persoanele cu simptome și care au călătorit în zone cu transmitere comunitară extinsă, care au intrat în contact direct cu persoanele care au fost confirmate cu Coronavirus, precum și membrilor de familie ai persoanelor care se încadrează în una dintre aceste situații).

În ceea ce privește **carantina**, aceasta reprezintă o cauză de suspendare de drept a contractului individual de muncă (art. 50 lit. c din Codul muncii), ceea ce înseamnă că salariații nu mai prestează munca și nu vor încasa drepturile salariale în perioada respectivă. Însă, persoanele afectate de măsurile de carantină beneficiază de concediu și indemnizație pentru carantină. Acestea se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de Direcția de Sănătate Publică în acest sens. Cuantumul lunar brut al indemnizației pentru carantină reprezintă 75% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

În schimb, **autoizolarea la domiciliu** nu este reglementată expres de Codul muncii drept cauză de suspendare a contractului de muncă. Cu toate acestea, Ministerul Sănătății a informat că persoanele angajate beneficiază, la ieșirea din autoizolare, de concediu medical, care ar urma să fie eliberat de către medicul de familie, în baza certificatului Direcției de Sănătate Publică, nemaifiind nevoie de adeverință de la angajator.

Nu trebuie pierdută din vedere obligația angajatorului de a informa autoritățile competente în situația existenței unui salariat confirmat cu COVID – 19. Bineînțeles, această obligație este corelativă celei care îi incumbă salariatului de a informa angajatorul în legătură cu schimbările referitoare la starea sa de sănătate. Nerespectarea măsurilor ce privesc prevenirea sau combaterea bolilor infectocontagioase poate reprezenta infracțiunea de zădărniciere a combaterii bolilor, care se pedepsește inclusiv cu închisoarea.

Informațiile furnizate în acest document prezintă informații generale și nu trebuie considerate consultanță juridică în analiza și soluționarea unei probleme juridice specifice. Dacă aveți întrebări specifice cu privire la o anumită situație, adresați-le către:

Voicu & Filipescu SCA, office@vf.ro sau la numărul de telefon +4021 314 02 00

**VOICU
FILIPESCU**
Attorneys at Law