

Masuri de protecție a raporturilor de munca în contextul evoluției recente a Covid-19



Raspândirea noului Coronavirus (COVID-19) și măsurile necesare sau impuse în legatura cu prevenirea raspândirii la scara larga (carantina, interzicerea organizarii anumitor evenimente etc.) afecteaza cu rapiditate economiile statelor din toata lumea și, implicit, participanții la aceste economii, inclusiv angajatorii și angajații.

O mare parte a instituțiilor publice și operatorilor economici au luat deja masuri semnificative și ne așteptam la noi seturi de masuri pentru a garanta, pe cât posibil, distanțarea sociala și desfașurarea activităților profesionale de la distanță.

Masurile sunt în linie cu cele care se iau la nivel regional și global, pentru a preveni și limita raspândirea COVID-19.

Daca pâna la acest moment era o recomandare din partea autoritaților, Decretul de instituire a starii de urgență, publicat în Monitorul Oficial, prevede obligația angajatorilor de a introduce, „acolo unde este posibil”, pe perioada starii de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemunca, prin act unilateral al angajatorului.

RECOMANDĂRILE MINISTERULUI MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Anterior publicarii Decretului de instituire a starii de urgență, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a publicat recomandari pentru angajatori în vederea prevenirii și limitarii raspândirii COVID-19. Aceste recomandari ramân de actualitate ulterior publicarii Decretului, ele clarificând poziția autoritaților cu privire la munca de la distanță.

Ministerul Muncii recomanda angajatorilor sa permita angajaților sa desfașoare munca de la distanță, prin masuri de flexibilizare a raporturilor de munca prevazute de legislația actuala, respectiv:

- stabilirea unor programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza;
- modificarea temporara a locului de munca, unilateral de catre angajator sau prin acordul părților, dupa caz.

DESFAȘURAREA MUNCII DE LA DISTANȚĂ

Deși este un mod de lucru din ce în ce mai frecvent utilizat și în România, cei mai mulți angajatorii locali nu sunt familiarizați cu regulile și implicațiile muncii de la distanță și se regasesc acum în plin proces de evaluare a

modului în care pot organiza activitatea și resursele astfel încât să acomodeze munca de la distanță pe scară largă.

Munca de la distanță poate însemna munca de la domiciliu sau, după caz, din alte locații care îndeplinesc condițiile necesare – telemunca, cele două beneficiind de o reglementare juridică similară, ceva mai detaliată în cazul telemuncii.

În contextul actual, având în vedere recomandările ca oamenii să își parasească locuințele cât mai rar, este de așteptat ca angajatorii să impună cu precădere munca de la domiciliu.

Din perspectiva juridică, mai ales dacă această situație se va prelungi, așa cum se anticipează la acest moment, angajatorii ar trebui să adopte o serie de reguli interne care să stabilească cum se va desfășura munca la domiciliu și care vor fi modalitățile de supraveghere și control a activității angajaților.

Cum impune angajatorul în mod unilateral desfășurarea muncii de la distanță sau schimbarea locului muncii?

Pentru aplicarea obligațiilor din Decretul de instituire a stării de urgență privind impunerea muncii de la domiciliu angajatorii pot urma recomandările Ministerului Muncii, respectiv să aplice prevederile din Codul Muncii referitoare la forța majoră sau la „protecția salariatului”.

Astfel, angajatorii trebuie să analizeze de la caz la caz dacă, în funcție de circumstanțele de fapt aplicabile (e.g. zona geografică, gradul și riscul de răspândire a COVID-19 etc.), sunt îndeplinite condițiile forței majore. Potrivit Decretului de instituire a stării de urgență, Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri eliberează, la cerere, operatorilor economici a căror activitate este afectată în contextul COVID-19, certificate de situație de urgență în baza documentelor justificative. Nu avem în acest moment detalii despre ce documente justificative ar fi vorba sau în ce măsură se pot lua măsurile aferente forței majore pe baza acestor „certificate de urgență”, însă ne așteptăm să apară în acest sens clarificări de la autorități.

În ceea ce privește „protecția salariatului”, Codul Muncii nu conține clarificări referitor la circumstanțele de aplicare.

Potrivit recomandărilor Ministerului Muncii, angajatorii pot folosi această prevedere drept justificare pentru schimbarea unilaterală a locului muncii sau, dacă este necesar, chiar a modului de desfășurare a muncii. Angajatorul va trebui să documenteze corespunzător măsura pe care decide să o aplice, asigurându-se că este o măsură corespunzătoare și nediscriminatorie între diferitele categorii de angajați.

Ce se întâmplă atunci când munca la distanță nu este o opțiune, iar angajații nu mai vor să se prezinte la muncă?

Situația fără precedent în care ne aflăm generează și o serie de reacții în rândul angajaților care, din precauție față de gradul ridicat de contagiune a COVID-19, își exprimă temerea de a se mai prezenta la serviciu.

Angajații companiilor care nu au posibilitatea desfășurării activității sau a unor activități altfel decât la sediu/punctul de lucru au în continuare obligația de a se prezenta la serviciu.

Angajații nu se vor prezenta la serviciu dacă prezintă certificate medicale ce le justifică absența, dacă prezintă simptome ale infectării cu COVID-19 sau dacă au, din diferite motive, instrucțiuni din partea autorităților competente să se autoizoleze la domiciliu. În aceste situații, se vor aplica, după caz, prevederile privind concediul medical sau concediul de carantină.

În lipsa unui certificat medical sau a unei instrucțiuni de la o autoritate, simpla precauție nu poate justifica absența de la locul de muncă.

Măsuri precum decalarea programului de lucru, stabilirea de programe de lucru individualizate, măsuri sporite de igienizare și de limitare pe cât posibil a situațiilor în care angajații se regasesc în număr ridicat în spații restrânse ar trebui să ofere un confort angajaților care continuă să se prezinte la muncă, acolo unde, din punct de vedere funcțional sau operațional, nu este posibilă desfășurarea activităților de la distanță.

În asemenea situații, este esențial să existe o comunicare constantă și transparentă între angajatori și angajați, pentru a-i asigura pe aceștia din urmă că s-au luat toate măsurile pentru a se limita posibile efecte negative pentru sănătatea lor.

Obligațiile și răspunderea angajatorilor pentru sporirea măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă

Recomandarile Ministerului Muncii pot avea efecte și în sfera răspunderii angajatorilor pentru asigurarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă a angajaților în acest context particular.

Ministerul Muncii recomandă expres măsuri suplimentare precum:

- efectuarea unei analize la nivelul fiecărui angajator în vederea prioritizării serviciilor esențiale sau relevante față de cele neesențiale;
- dispunerea de măsuri suplimentare pentru asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- determinarea naturii și nivelului de risc pentru orice activitate susceptibilă să prezinte un risc de expunere la COVID-19 și stabilirea de măsuri pentru limitarea expunerii, anunțarea imediată a Direcției de Sănătate Publică competența teritorială;
- întocmirea unui plan de asigurare a continuității activității cu măsuri precum identificarea acelor locuri de muncă pentru care trebuie asigurată continuitatea, identificarea angajaților cu acele calificări/ competențe care permit mutarea lor de la un loc de muncă la altul, astfel încât să se asigure continuitatea activității, sau identificarea lucrătorilor care au infrastructura IT necesară pentru a lucra de acasă.

Angajatorii sunt responsabili să monitorizeze situațiile în care angajații prezintă simptome specifice și să ia, împreună cu medicul de medicină muncii, măsurile cele mai potrivite, inclusiv să informeze ceilalți angajați în privința riscurilor la care pot fi expuși, dacă există cazuri confirmate în proximitatea lor.

Este important să se aplice în mod adecvat măsurile recomandate de Ministerul Muncii, ca un prag minim de la care pleacă răspunderea angajatorului în această situație particulară.

MĂSURI LUATE DE AUTORITĂȚI PENTRU A UȘURA SITUAȚIA ANGAJATORILOR

Față de consecințele grave care nu întârzie să se vada la nivel economic, este de așteptat ca autoritățile să aprobe o serie de măsuri pentru a contracara efectul dezastruos al restricțiilor generate de COVID-19.

Președintele României a anunțat deja că vor fi aprobate o serie de derogări pentru a sprijini situația angajatorilor și angajaților în contextul pandemiei. Așteptăm în continuare informații cu privire la natura și conținutul acestor măsuri.

Au fost deja aprobate masuri de acordare de zile libere platite angajaților care au nevoie sa îngrijeasca copii minori pe durata de timp în care activitatea instituțiilor de învățământ este suspendata.

De asemenea, cu excepția sesizarilor legate de masurile impuse de urgența, pe durata starii de urgența s-au suspendat controalele ITM asupra angajatorilor.

CE SE ÎNTÂMPLĂ DACĂ SITUAȚIA DE URGENȚĂ CONTINUĂ ȘI ANGAJATORUL NU MAI POATE SĂ SUSȚINĂ CONTINUAREA ACTIVITĂȚII?

Este de așteptat ca angajatorii sa fie nevoiți sa ia o serie de masuri acolo unde nu mai pot susține activitatea.

Aceste masuri pot merge de la masuri care presupun plata angajaților, precum reducerea temporara a activității la 4 zile pe saptamâna, întreruperea temporara a activității cu trimiterea angajaților în șomaj tehnic cu plata a 75% din salariu, suspendarea temporara a contractelor de munca datorita forței majore, când angajatorii nu ar trebui sa plateasca salarii – de avut în vedere suspendarea în urma deciziei de a suspenda activitatea operatorilor economici din sectoare precum localuri, restaurante și alte servicii adresate publicului - și chiar încetarea contractelor de munca, acolo unde angajatorii sunt profund afectați de efectele economice ale pandemiei.

Pentru situații precum suspendare activităților prin decizia autorităților publice, Decretul de instituire a starii de urgența anunța instituirea de masuri de protecție ce ar trebui sa ajute angajatorii care nu pot plati salarii și angajații care nu sunt platiți.

În contextul incertitudinii curente, angajatorii poarta un grad ridicat de responsabilitate față de orice masura luata cu privire la relațiile de munca cu angajații, având în vedere atât efectele economice, dar și sociale implicite.

Este recomandata analiza precauta a alternativelor disponibile, efectele pe care acestea le pot avea asupra angajaților, dar și evitarea deciziilor impulsive. Atunci când decide soarta contractelor de munca în acest context de criza, orice angajator trebuie sa aiba în vedere continuitatea activității dupa ce starea de urgența va înceta.