

Masuri de protecție a angajaților în contextul amenințării coronavirus (COVID -19)



FILIP & COMPANY
business law

Noul coronavirus declanșat în decembrie 2019 din provincia Wuhan, China, s-a răspândit fulminant la nivel global în ultimele luni, și, în ultimele săptămâni, a afectat puternic țările europene, inclusiv România. În acest context, îngrijorările companiilor ai caror angajați obișnuiesc să calătorească în străinătate nu au întârziat să apară.

Pe plan local, legislația muncii și a sănătății și securității în munca cuprinde o serie de reguli pe care angajatorii le pot aplica pentru a preveni răspândirea epidemiilor (aplicabile, deci, și în cazul virusului COVID-19) și pentru a limita efectele negative în rândul organizației. Suplimentar, miercuri, 26 februarie 2020, Ministrul Sănătății a emis Ordinul nr. 313/26.02.2020 privind instituirea măsurii de carantină a persoanelor cu risc de infectare cu COVID-19 și stabilirea unor măsuri în vederea prevenirii și limitării efectelor epidemiei.

Instituirea măsurilor de carantină și autoizolare

Carantina 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 sunt actualizate în timp real pe web-site-ul Ministerului Sănătății)

Persoanele care se întorc din zone afectate de COVID-19, altele decât zonele cu transmitere comunitară extinsă, se vor autoizola la domiciliu 14 zile, timp în care vor fi monitorizate de către direcțiile de sănătate publică și prin intermediul medicului de familie. Măsura se va aplica și membrilor lor de familie. Măsura 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.

Suspendarea contractelor de muncă

Potrivit Codului muncii, dispunerea carantinei este o cauză de suspendare de drept a contractului individual de muncă, fapt ce presupune ca angajații nu mai prestează munca și nu vor încasa drepturile salariale. Aceștia vor beneficia, în schimb, de indemnizația descrisă anterior.

Deși autoizolarea nu este reglementată expres drept cauză de suspendare, Ministerul Sănătății informează ca persoanele angajate, beneficiază, la ieșirea din autoizolare, de concediu medical, care ar urma să fie eliberat de

catre medicul de familie, în baza certificatului Direcției de Sanatate Publica, nemaifiind nevoie de adeverința de la angajator. Așadar, și aceasta cauza va atrage suspendarea contractului de munca.

Concediul medical și indemnizația aplicabila

Potrivit legii, persoanele afectate de masurile de carantina beneficiaza de **concediu si indemnizatie pentru carantina**. Acestea se acorda asiguratilor carora li se interzice continuarea activitatii din cauza unei boli contagioase, pe durata stabilita prin certificatul eliberat de directia de sanatate publica. Certificatele de concediu medical pentru carantina pot fi eliberate pentru o perioada mai mare de 10 zile (i.e., limita aplicabila concediilor pentru incapacitate temporara de munca). În plus, durata concediului medical pentru carantina nu se cumuleaza cu durata concediilor medicale acordate unui asigurat pentru alte afecțiuni.

În ce priveste indemnizatia pentru carantina, cuantumul brut lunar al acesteia reprezinta **75% din baza de calcul stabilita potrivit legii** și se suporta integral din bugetul Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate.

Situații atipice. Cum le gestionam

Ce se întâmpla însa cu acei angajați care nu par sa se încadreze în situațiile care impun autoizolarea sau instituirea carantinei?

În condițiile în care gradul de alerta internaționala privind noul coronavirus a fost recent ridicat de Organizația Mondiala a Sanatații la nivel maxim, situația globala creeaza premisele unei justificari legitime pentru ca angajatorii sa poata implementa imediat orice masuri se impun pentru protejarea sanatații și securitații în munca a angajaților lor.

În funcție de particularitățile fiecărei organizații și de interesele angajaților lor, angajatorii pot apela la una dintre urmatoarele masuri prevazute de legislația muncii:

- angajații pot presta activitate de la domiciliu (e.g. telemunca, daca exista un act adițional încheiat în acest scop);
- angajații pot beneficia de mecanismul compensarii în avans a orelor suplimentare, prin acordarea de zile libere (din care sa fie compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în urmatoarele 12 luni);
- angajații pot fi trimiși în șomaj tehnic, pe baza unei fundamentari tehnico-economice care sa justifice reducerea/întreruperea temporara a activitații, și cu plata unei indemnizații egale cu 75% din salariul de baza;
- părțile pot agreea ca angajații sa beneficieze în aceasta perioada de concediu fara plata;
- angajatorul ar putea programa, cu consultarea angajaților, efectuarea zilelor restante de concediu în perioada de 14 zile.

O alta masura de interes poate viza programarea unor controale medicale frecvente în perioada urmatoare, în colaborare cu furnizorul de servicii de medicina muncii și cu consultarea reprezentanților angajaților. Spre exemplu, legislația speciala prevede ca efectuarea examenului periodic are ca scop, între altele, chiar *depistarea bolilor care constituie risc pentru viata si sanatatea celorlalti lucratori la acelasi loc de munca*.

În plus, gradul de responsabilizare din partea angajaților ar trebui sa fie și el unul proporțional cu seriozitatea acestei amenințari, mai ales ca nesocotirea masurilor ce privesc prevenirea sau combaterea bolilor infectocontagioase poate reprezenta infracțiunea de *zadarnicire a combaterii bolilor*, care se pedepsește inclusiv cu închisoarea, chiar savârșita din culpa (sunt deja celebre cazuri de persoane cercetate penal pentru neaplicarea masurilor de autoizolare la domiciliu).