

Munca la distanță în contextul epidemiei Covid-19. Ce masuri pot lua angajatorii în aceasta perioada?



În contextul creșterii numărului de cazuri de infectare cu noul virus Covid-19 pe teritoriul României, se impune ca operatorii economici să aibă în vedere o serie de măsuri pentru protejarea salariaților lor. Atât Codul Muncii, cât și Legea 319/2016 a securității și sănătății în munca (“Legea 319/2006”) asigură un cadru legislativ care să permită angajatorilor, în contextul epidemiei Covid-19, să ia măsuri pentru a proteja sănătatea salariaților lor.

Astfel, Codul Muncii permite angajatorilor să modifice temporar atât locul, cât și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră sau ca măsură de protecție a salariatului.

De asemenea, conform prevederilor Legii 319/2016, angajatorii au obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de munca și de a respecta principiile generale de prevenire, de evitare și de combatere a riscurilor precum și de adoptare, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă.

În acest context, o măsură importantă pe care mulți dintre angajatori au decis sau intenționează să o aplice o reprezintă efectuarea muncii de la domiciliul salariatului.

Care sunt însă modalitățile de punere în aplicare a acestor măsuri și care sunt aspectele pe care angajatorii trebuie să le aibă în vedere?

Efectuarea muncii de la domiciliul salariatului ca măsură de protecție în cazul salariaților care desfășoară munca utilizând tehnologia informației

Având în vedere gradul ridicat de utilizare a tehnologiilor în derularea relațiilor de muncă, angajatorii pot decide, ca măsură temporară de prevenire și combatere a răspândirii virusului Covid-19, schimbarea temporară a locului muncii din cel menționat în contractul individual de muncă, în munca la domiciliu.

Companiile care au implementat deja o politică de efectuare a muncii la distanță, cunoscută și sub denumirea de Remote Work Policy, pot deține un avantaj semnificativ în astfel de situații deoarece acestea le pot utiliza și ca măsură de protecție a salariaților împotriva Covid-19, având deja un cadru de reglementare implementat pe această zonă.

Ce măsuri pot lua angajatorii care nu au implementat politici de Remote Work?

Având în vedere cadrul legislativ enunțat mai sus, inclusiv angajatorii care nu au implementat o politică de Remote

Work pot decide, ca masura de protecție, ca salariații sa efectueze munca de la domiciliu. În acest sens, angajatorii vor trebui sa stabileasca:

- **Durata de timp pe parcursul careia masura muncii la domiciliu își va produce efectele**

O astfel de masura are un caracter strict temporar, angajatorii nefiind îndreptățiți sa modifice unilateral locul muncii pe o perioada nedeterminata.

- **Categoriile de salariați fața de care aceste masuri pot fi impuse**

Pentru categoriile de salariați care nu își pot desfașura activitatea la domiciliu (de exemplu, în cazul activităților de producție, distribuție, transport, vânzari, etc.) angajatorii pot lua în considerare introducerea unor masuri adecvate de protecție, precum reducerea programului de lucru sau obligativitatea purtării unor echipamente de protecție puse la dispoziție de catre angajator, pe cheltuiuala acestuia.

- **Obligația salariaților de a informa angajatorul cu privire la starea de sanatate**

În acest context, este esențiala comunicarea și colaborarea cu medicul de medicina muncii, cu furnizorii externi de securitate și sanatate în munca sau cu reprezentanții interni ai acestor servicii, în vederea stabilirii masurilor de protecție adecvate.

Aspectele de mai sus vor trebui comunicate salariaților utilizând mijloacele stabilite prin intermediul

Regulamentului Intern aplicabil în cadrul societății (de exemplu, prin email sau rețeaua interna de comunicare, prin afișare la sediu și la punctele de lucru ale angajatorului, prin comunicarea cu reprezentanții salariaților desemnați sau cu cei ai sindicatelor, etc).

Cu toate acestea, în lipsa unui cadru anterior de reglementare a muncii la distanța, angajatorii ar putea întâmpina dificultăți în stabilirea masurilor tehnice și organizatorice adecvate pentru monitorizarea activităților salariaților, a efectuării muncii pe durata programului de lucru precum și în aplicarea de sancțiuni în cazul nerespectării masurilor de protecție stabilite de angajator.

Ce pot face angajatorii pentru a preveni astfel de situații pe viitor?

Deși ne confruntam cu o situație fara precedent pe teritoriul României, este important ca angajatorii sa fie pregătiți și sa acționeze în mod rapid și coordonat în situații de criza. Astfel, angajatorii ar putea lua în considerare urmatoarele masuri:

- Implementarea unui plan de asigurare a continuității afacerii în cazul unor amenințari cu impact asupra sanatații salariaților;
- Implementarea unei politici de munca la distanța care sa stabileasca atât regulile generale, cât și reguli specifice pentru situații excepționale;
- Revizuirea Regulamentului Intern și a politicilor de asigurare a securității și sanatații în munca pentru a stabili obligațiile concrete ale părților în astfel de situații și sancțiunile aplicabile în caz de nerespectare.

Despre **Ce se întâmpla cu contractul individual de munca daca un salariat se afla în carantina sau autoizolare?** mai multe informații aici_

<https://www.ra-law.ro/ro/media/employment-law-considerations-in-the-context-of-covid-19-outbreak/>.