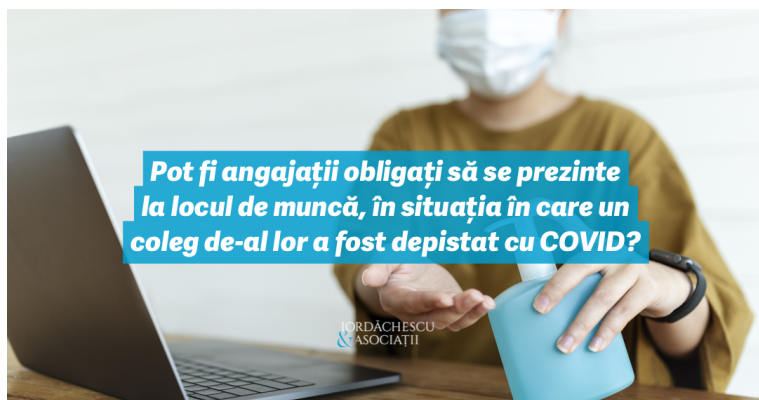


Pot fi angajații obligați să se prezinte la locul de muncă, în situația în care un coleg de-al lor a fost depistat cu COVID?



Recent a fost elaborat ”Ghidul angajatorului privind măsurile de gestionare a infecției cu COVID-19 la locul de muncă”, bazându-se pe resurse, orientări și directive publicate de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), guverne, patroni și Organizații patronale (OP), publicat de Camera Australiana de Comerț și Industrie (ACCI). Ghidul a fost elaborat în beneficiul angajatorilor și Organizațiilor Patronale (denumite OP în continuare) din întreaga lume, deoarece acestea se adaptează la schimbările curente, generate de pandemia de COVID-19.

Conform ghidului, deși ”angajatorul a întreprins măsuri rezonabile și practice pentru a aborda și minimiza riscul de expunere la locul de muncă, unii salariați pot întâmpina, în continuare, probleme cu privire la expunere, inclusiv expunerea în timp ce se deplasează la locul de muncă cu transportul public. În aceste situații, angajatorul poate dispune ca lucratorul să muncească de acasă, iar în cazul în care natura funcției de serviciu nu este potrivită pentru munca la distanță, angajatorul trebuie să ia în considerare opțiunea ca lucratorii să-și ia zilele de concediu platit acumulate sau concediu din cont propriu.”

Analizând aceste îndrumări, putem stabili de la bun început ca recomandarea fără echivoc este aceea ca, în situația în care este posibil, munca să se presteze de la domiciliu. Prin această măsură se dorește eliminarea contactelor dintre angajați și astfel diminuarea riscurilor de infectare cu acest virus.

“În situația în care munca prestată nu se poate desfășura de la domiciliu, ținând cont de natura acesteia, angajatorul are obligația de a asigura sănătatea și securitatea în munca a angajaților, conform prevederilor legale naționale deja menționate, coroborate cu măsurile dispuse de autoritățile naționale prin alte acte normative privind înlăturarea riscurilor de infectare cu COVID-19 la locul de muncă.” afirma **Lucian Pop**, avocat **Iordachescu & Asociații**.

Pe de altă parte, în situația în care angajatorul se va întâlni cu situații în care există riscuri pentru angajați la locul de muncă sau pe perioada deplasării spre locul de muncă sau dinspre locul de muncă către domiciliu, nu va putea considera eventualul refuz al angajatului de a se prezenta la muncă ca fiind abatere disciplinară, atunci când există suficiente elemente care pot determina concluzia existenței unui risc de infectare cu virusul COVID-19.

“Având în vedere că România este stat membru al OMS, în mod evident îndrumările și obligațiile inserate în ghidul menționat sunt aplicabile și în dreptul nostru intern, iar angajatorii vor trebui să aibă în vedere aceste modalități de gestionare a situațiilor ivite la locul de muncă, pe fondul pandemiei de coronavirus.” continua **Av. Lucian Pop**.

Este lesne de înțeles faptul că soluțiile ce pot fi adoptate de angajator depind foarte mult de natura muncii prestate, sens în care acesta va trebui să organizeze activitatea angajaților într-o asemenea măsură încât aceasta să fie

prestata de acasa.

În situația în care este imperios necesară prezența angajatului la locul de muncă, angajatorul va trebui să asigure sănătatea și securitatea angajaților și doar în aceste condiții angajatului i se va putea solicita să se prezinte la locul de muncă.

Pe de altă parte, nu va putea fi sancționat disciplinar acel angajat care refuză prezența la locul de muncă, în situația în care aceasta nu este esențială pentru prestarea activității, dacă acesta invocă motive rezonabile privind riscul infectării cu virusul COVID-19.

“Apreciem că în perioada următoare atât angajatorii cât și angajații se vor confrunta cu situații inedite, cu siguranța neanticipate de ghidul mai sus amintit și la care se vor găsi tot mai greu răspunsuri tranșante care să nu lase loc de interpretări. În aceeași ordine de idei, suntem nerăbdători să vedem în ce măsură jurisprudența va avea o anumită orientare în astfel de situații, dacă se va ține cont de aceste îndrumări ori angajatorii se vor plia pe aplicarea strictă și limitată a dreptului intern”, încheie Av. **Lucian Pop**.