

## Coronavirus: Munca la distanță

20 Mar 2020 | de Progresiv



[1]

Răspândirea noului Coronavirus (COVID-19) și măsurile necesare în legătură cu prevenirea răspândirii la scară largă (carantină, interzicerea organizării anumitor evenimente etc.) afectează cu rapiditate economiile statelor din toată lumea.

Conform informațiilor oferite de Ecaterina Burlacu, Senior Associate, și Dorin Giurgi, Avocat, de la casa de avocatură Clifford Chance Badea SPRL, o mare parte a instituțiilor publice și companiilor din România au luat deja măsuri semnificative pentru a garanta desfășurarea activităților profesionale de la distanță.

Decretul de instituire a stării de urgență prevede obligația angajatorilor de a introduce, „acolo unde este posibil”, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, prin act unilateral al angajatorului.

Ministerul Muncii recomandă angajatorilor să permită angajaților munca de la distanță, prin măsuri de flexibilizare a raporturilor de muncă prevăzute de legislația actuală, respectiv: stabilirea unor programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză; modificarea temporară a locului de muncă, unilateral de către angajator sau prin acordul părților, după caz.

### **Cum se desfășoară munca la distanță**

Cei mai mulți angajatorii locali nu sunt familiarizați cu regulile muncii de la distanță și se regăsesc acum în plin proces de evaluare a modului de organizare a activității, 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 părăsească locuințele cât mai rar, este de așteptat ca angajatorii să impună cu precădere munca de la domiciliu.

Din perspectivă 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 există 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".

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 altfel decât la sediu 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 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.

Măsurile 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 regăsesc 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.

## Articole Asemănătoare

**Source URL:** <https://revistaprogresiv.ro/articole/coronavirus-munca-la-distanta>

### Legături

[1] [https://revistaprogresiv.ro/sites/default/files/article/images/work\\_from\\_home.jpg](https://revistaprogresiv.ro/sites/default/files/article/images/work_from_home.jpg)