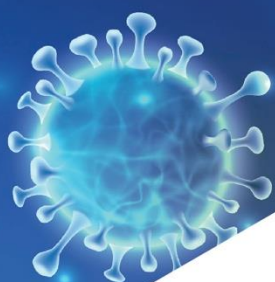
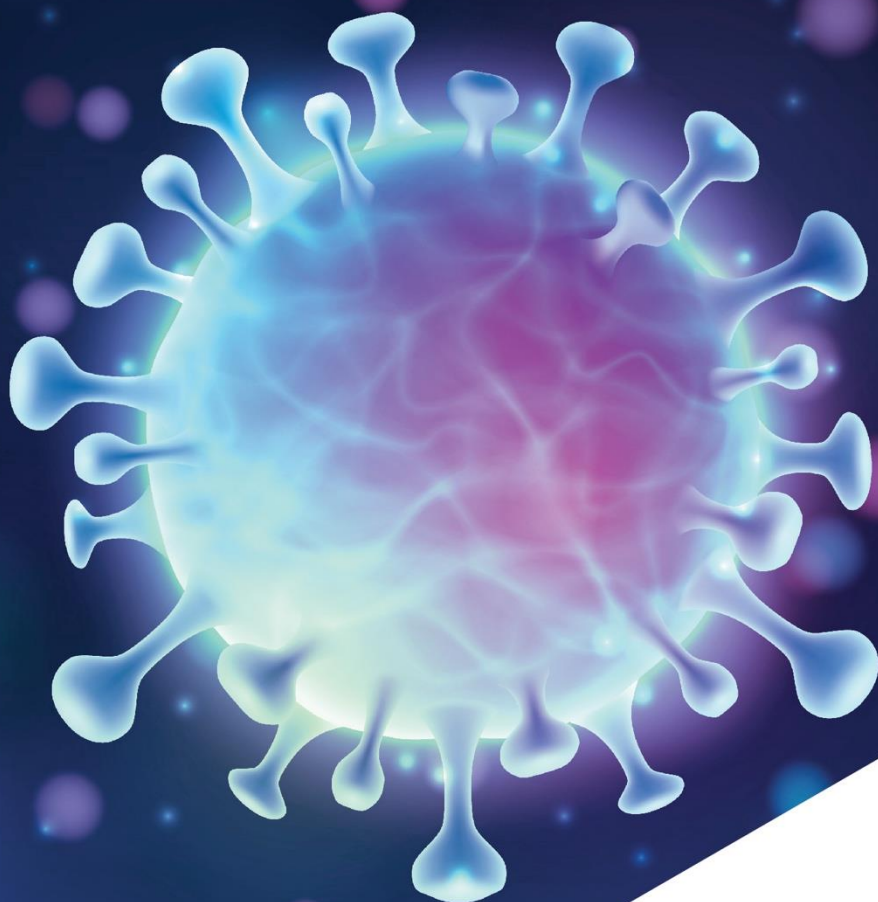




International
Labour
Organization



**Ghidul angajatorului privind
măsurile de gestionare a infecției cu
COVID-19 la locul de muncă**

Modul de utilizare a prezentului ghid

Acest "Ghid al angajatorului" se bazează pe resurse, orientări și directive publicate de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), guverne, patroni și Organizații patronale (OP), cu referire specială la *"Ghidul angajatorului în contextul infecției cu COVID-19: măsurile de gestionare a pandemiei la locul de muncă"*, publicat de Camera Australiană de Comerț și Industrie (ACCI). Ghidul a fost elaborat în beneficiul angajatorilor și OP din întreaga lume, deoarece acestea se adaptează la schimbările curente, generate de pandemia COVID-19.

Ghidul a fost elaborat de Biroul Organizației Internaționale a Muncii pentru Activități cu Organizațiile Patronale (ILO-ACT/EMP), ca referință generală pentru OP, cu scopul de a fi partajat cu comunitatea de afaceri din țările respective. OP pot personaliza ghidul, adăugând legi și reglementări, politici, directive și orientări naționale relevante ale autorităților naționale și locale, completând Capitolul 7 privind resursele și contactele utile, prin completarea casetelor goale, în care este necesar de furnizat informații la nivel național și prin operarea oricăror altor modificări necesare pentru adaptarea acestuia la contextul local, cât și pentru a-l face util pentru companiile-membre.

Mulțumiri

Ghidul a fost elaborat de Miaw Tiang Tang și revizuit de echipa ILO-ACT/EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart și Andrés Yurén.

Cuprins

Introducere	4
1. Cum pot proteja angajatorii sănătatea și menține siguranța salariaților la locul de muncă?	5
1.1 Care este modul de transmisie a infecției cu COVID-19?	5
1.2 Care sunt simptomele COVID-19?	5
1.3 Trebuie angajatorul să furnizeze lucrătorului informațiile necesare?	5
1.4 Ce tip de informații de sănătate trebuie să fie furnizate lucrătorilor?	6
1.5 Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul pentru a proteja securitatea și igiena muncitorilor la locul de muncă?	7
1.6 Ce reprezintă distanțarea socială, denumită și distanțare fizică?	7
1.7 Cum pot angajații să gestioneze și să controleze riscul de contaminare cu COVID-19 la locul de muncă?	8
1.8 Care sunt obligațiile lucrătorilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă?	8
1.9 Este infecția cu COVID-19 acoperită de compensația lucrătorilor?	9
2. Care sunt responsabilitățile angajatorilor?	10
2.1 Menținerea unui loc de muncă și a mediului de lucru sigur și sănătos	10
2.2 Gestionarea lucrătorilor bolnavi sau celor care au fost expuși riscului de contaminare	10
2.3 Furnizarea instrucțiunilor corespunzătoare lucrătorilor	16
2.4 Trebuie să fie permis vizitatorilor accesul în cadrul întreprinderii?	18
3. Reprezintă munca la domiciliu o opțiune?	19
3.1 Ce elemente trebuie să ia în calcul angajatorul, înainte de a implementa o politică de prestare a muncii de la domiciliu?	19
3.2 Ce echipament trebuie furnizat lucrătorilor pentru a le permite să muncească de la domiciliu (telemunca)?	20
3.3 Ce măsuri de precauție trebuie întreprinse, în cazul în care salariații folosesc calculatoare și tehnologie digitală, în timp ce muncesc de la domiciliu?	
3.4 Care alte suporturi generale și mijloace de comunicare trebuie să fie furnizate lucrătorilor care prestează munca de la domiciliu?	
3.5 Sunt salariații pasibili pentru compensații, în timp ce muncesc de la domiciliu?	21
3.6 Sunt muncitorii obligați să respecte directiva companiei cu privire la telemunca?	21
4. Este angajatorul în drept să schimbe sau să reducă activitățile economice?	22
4.1 Care sunt alternativele dacă telemunca nu este posibilă datorită naturii funcției (poziției) deținute și atribuțiilor de serviciu?	
4.2 Este angajatorul în drept să schimbe orele de lucru sau rosteralele lucrătorilor?	23
4.3 Este angajatorul în drept să reducă treptat activitățile economice, în funcție de scăderea cererii?	23
4.4 Care sunt pașii și procedurile care trebuie întreprinse, înainte de concedierea unui salariat?	24

5. Ce se întâmplă în cazul în care activitatea antreprenorială trebuie să fie sistată?

- | | | |
|-----|---|----|
| 5.1 | În ce condiții întreprinderile vor fi obligate să-și sisteze activitatea? | 26 |
| 5.2 | Sunt în drept angajatorii să concedieze temporar salariații fără a fi remunerați? | 26 |

6. Cum să evitați revendicările privind discriminarea și să păstrați confidențialitatea salariaților?

- | | | |
|-----|---|----|
| 6.1 | Care sunt obligațiile angajatorului în ceea ce privește discriminarea, hărțuirea sau intimidarea salariaților din cauza COVID-19? | |
| 6.2 | Cum pot salariații să minimizeze riscul revendicărilor ilegale cu privire la discriminare? | 29 |
| 6.3 | Are angajatorul dreptul să colecteze informații personale de la salariați sau vizitatori? | 29 |

7. Resurse și contacte utile

- | | | |
|-----|-----------------|----|
| 7.1 | Resursele cheie | 30 |
| 7.2 | Key contacts | 30 |

Resurse și referințe

► Introducere

Focarul de coronavirus (COVID-19), ajuns acum la nivelul unei pandemii, constituie o situație fără precedent la nivel global. Organizația Mondială a Sănătății (OMS) și autoritățile de sănătate publică din întreaga lume întreprind măsurile necesare pentru a încetini răspândirea și a reduce rata de infecție/ritmul de contagiune cu COVID-19. Guvernele naționale implementează o serie de politici și măsuri, inclusiv închiderea frontierelor, introducerea regimului de carantină obligatorie, restricțiilor de circulație, interdicțiilor la adunările în masă și blocarea unor orașe sau țări întregi, ceea ce duce la modificări, pe scară largă, a cursului normal al vieții și activității antreprenoriale.

În timp ce multe întreprinderi elaborează și implementează planuri de continuitate a afacerilor în timpul pandemiei actuale, toți angajatorii trebuie să se pregătească, să gestioneze și să răspundă, în mod corespunzător, la criza provocată de răspândirea focarului COVID-19, inclusiv pregătirea pentru reducerea activității întreprinderilor sau o eventuală suspendare obligatorie a activității de antreprenariat, pe perioada stării de urgență.

Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul? Prezentul Ghid a fost elaborat de către Organizația Internațională a Muncii (ILO) pentru a ajuta angajatorii să-și gestioneze situația în companie, în timpul pandemiei COVID-19: administrarea afacerii, protecția salariaților, răspunsul la unele dintre relațiile la locul de muncă și la întrebările angajatorilor privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM).

Ghidul se bazează pe o serie de întrebări și răspunsuri pentru a aborda problemele cheie de ocupare și siguranța la locul de muncă. Având în vedere că situația epidemiologică se schimbă rapid, este esențial ca angajatorii să fie la curent cu cele mai recente informații și evoluții cu privire la acest subiect, publicate de OMS și autoritățile naționale și locale de sănătate din țara respectivă. În plus, angajatorii trebuie să fie întotdeauna conștienți de obligațiile lor legale, în conformitate cu prevederile legislației și reglementările, contractele individuale de muncă și acordurile colective de muncă relevante și trebuie să solicite asistență juridică, atunci când este necesar.

Pentru a contracara pandemia COVID-19, angajatorul trebuie:

- să monitorizeze recomandările oferite de către autoritățile naționale și locale, inclusiv cu privire la aranjamentele de muncă și să comunice informații critice forței de muncă;
- să evalueze sursele potențiale de risc pentru afacerea în cauză;
- să revizuiască sau să întocmească un *Plan de continuitate a afacerii*, în concordanță cu liniile directoare, oferite de autoritățile naționale și locale pentru a spori reziliența afacerilor și pentru a sprijini lucrătorii și familiile acestora;
- să identifice și să atenueze potențialele riscuri la care ar putea fi expuși angajații și alte persoane conectate la locul de muncă, care rezultă din expunerea la COVID-19;
- să promoveze igiena locului de muncă și să aplice măsurile și principiile distanțării sociale (denumite și distanțare fizică) la locul de muncă; să evalueze răspunderea întreprinderilor pentru alocarea compensațiilor salariaților, în special în sectoarele cu expunere sporită la infecția cu COVID-19;
- să solicite asistență și sprijin din partea EOBM-urilor, care pot redirecționa preocupările către guvern și pot elabora măsuri politice propice pentru reziliența și sustenabilitatea afacerilor.

Recomandările și îndrumările oferite în acest ghid sunt de natură generică și trebuie considerate în contextul legislației și practicilor naționale.

► 1. Cum pot proteja angajatorii sănătatea și menține siguranța salariaților la locul de muncă?

În general, angajatorii au obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, în toate aspectele legate de muncă. Aceasta include asigurarea și menținerea unui mediu de muncă care nu prezintă riscuri pentru sănătate și siguranța salariaților și facilități adecvate pentru lucrători în procesul de desfășurare a activității lor profesionale, după cum este practic rezonabil.¹ Majoritatea legislațiilor naționale de securitate și sănătate dispun de astfel de prevederi.

COVID-19 este o boală infecțioasă, cauzată de coronavirusul descoperit recent. Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorii pentru a proteja securitatea și sănătatea salariaților la locul de muncă de pandemia COVID-19? Acest capitol conține o serie de întrebări și răspunsuri pentru a ajuta angajatorii să înțeleagă, să gestioneze și să diminueze riscurile pentru a-și proteja lucrătorii și afacerea.

1.1 Care este modul de transmisie a infecției cu COVID-19?

Potrivit OMS, boala poate fi transmisă de la o persoană diagnosticată cu infecția COVID-19 la alta prin secreții sub formă de picături mici, care sunt răspândite atunci când persoana infectată tușește sau strănută. Majoritatea acestor picături se așează pe obiectele și suprafețele din jur, cum ar fi birouri, mese sau telefoane. Alte persoane se îmbolnăvesc de COVID-19 atingând aceste obiecte sau suprafețe, apoi atingându-și ochii, nasul sau gura. De asemenea, o persoană care se află la o distanță de un metru de o altă persoană infectată se poate îmbolnăvi ușor, deoarece virusul se transmite pe cale aeriană. Cu alte cuvinte, COVID-19 se răspândește într-un mod similar cu gripa.

1.2 Care sunt simptomele COVID-19?

Potrivit OMS, cele mai frecvente simptome ale COVID-19 sunt febra, oboseala și tusea uscată. Unii pacienți pot avea dureri în gât și de alt gen, nas înfundat, eliminări nazale, diaree. Aceste simptome sunt, de obicei, ușoare și apar treptat. Majoritatea persoanelor infectate cu COVID-19 prezintă simptome ușoare și se recuperează fără a avea nevoie de tratament special. Cu toate acestea, unii se confruntă cu boli mai severe și pot necesita îngrijiri spitalicești. Riscul de a suferi simptome severe crește odată cu vârsta, la fel și persoanele cu un sistem imunitar slăbit și cele care suferă de boli cronice, precum diabetul zaharat, boli cardiace și afecțiuni ale plămânilor.

1.3 Trebuie angajatorul să furnizeze lucrătorului informațiile necesare?

Muncitorii sunt îngrijorați în privința pandemiei COVID-19 și pot avea întrebări cu privire la riscurile pe care aceasta le comportă pentru sănătatea lor, cât și modificările la aranjamentele de muncă sau la statutul lor de angajat. Pentru a asigura un flux de informații lin și constant în cadrul întreprinderii și pentru a preveni confuziile, zvonurile sau dezinformarea în rândul personalului, angajatorul trebuie să comunice salariaților săi informațiile relevante în mod regulat, desemnând, în acest scop, un membru al echipei sau, dacă este posibil, un coordonator.

Angajatorul are obligația:

¹ Art. 16 din Convenția ILO nr.155/1981 "Privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă": „Patronii sunt obligați să furnizeze, la nevoie, haine de protecție și echipament de protecție adecvat pentru a preveni în măsura, în care este rezonabil și practic realizabil, riscurile de accidente sau de efecte care ar prejudicia sănătatea”.

- ▶ de a identifica un coordonator/punct focal sau o celulă de criză, care ar fi responsabilă de comunicarea pe subiectul COVID-19;
- ▶ de a fi la curent cu cele mai recente informații furnizate de autoritățile naționale și locale;
- ▶ de a furniza, în mod regulat, lucrătorilor informații actualizate și fiabile;
- ▶ de a clarifica și de a comunica procedurile și politicile companiei, inclusiv privind aranjamentele de lucru flexibile, munca la distanță, absența de la locul de muncă, concediul medical, concediul anual, concediere, etc.

Deoarece situația COVID-19 este în continuă schimbare, actualizările periodice despre starea COVID-19 îi va ajuta pe salariați să se simtă informați și bine susținuți și, în schimb, să rămână motivați să asiste și să se adapteze în această perioadă provocatoare. De asemenea, angajatorii trebuie să prezinte informații actualizate și fiabile furnizorilor și clienților săi.

Caseta 1: Actualizările și recomandările OMS cu privire la epidemia de COVID-19

- ▶ Indicații pentru angajatori cu privire la „Pregătirea locului tău de muncă pentru #COVID19”.
- ▶ Tabloul de bord „Situația de ultimă oră privind cazurile de Coronavirus” și raportul zilnic cu privire la situația epidemiologică: oferă numărul cazurilor confirmate de coronavirus în lume, al deceselor din țările, zonele sau teritoriile afectate.
- ▶ Sfaturi pentru public: Vânătorii de mituri.

Sursa: OMS, 2020, "Pandemie cauzată de coronavirus" (COVID-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 martie, 2020].

1.4 Ce tip de informații de sănătate trebuie să fie furnizate lucrătorilor?

Angajatorii trebuie să furnizeze salariaților informațiile esențiale despre COVID-19 privind sănătatea tuturor celor prezenți la locul de muncă, folosind recomandările și orientările acordate de autoritățile naționale și locale de sănătate și OMS (Caseta 1). De exemplu, salariații trebuie să cunoască persoanele identificate de OMS ca fiind expuse riscului de a dezvolta condiții mai grave, inclusiv persoanele în etate și cele cu condiții de sănătate subiacente, cum ar fi sistemul imunitar compromis (slăbit).

Autoritățile adoptă diferite măsuri și îndrumări restrictive pentru a încetini răspândirea infecției de COVID-19. Angajatorul trebuie să întreprindă măsuri pentru a furniza lucrătorilor săi următoarele informații de sănătate:

- ▶ situația actuală din țară privind infectarea cu virusul COVID – 19 (pentru a partaja noi informații și a elimina miturile);
- ▶ recomandări și îndrumări de sănătate actualizate, publicate de autoritățile recunoscute;
- ▶ sfaturi privind bunele practici de igienă și de distanțare socială sau distanțare fizică la locul de muncă.

1.5 Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul pentru a proteja securitatea și igiena muncitorilor la locul de muncă?

Angajatorii au obligația generală de a le asigura lucrătorilor un mediu de muncă sigur și sănătos, în măsura în care acest lucru este rezonabil și practic realizabil, inclusiv măsuri specifice de combatere a răspândirii virusurilor precum COVID-19.² Măsurile de securitate și sănătate sunt specifice fiecărei întreprinderi și trebuie să fie elaborate ca răspuns la evaluarea riscurilor. Unele sectoare, precum asistența medicală și cele în care lucrătorii sunt în contact strâns cu publicul, necesită măsuri de control și prevenire mai riguroase decât alte sectoare. În mod critic, angajatorii trebuie să identifice riscurile și să întreprindă măsurile necesare pentru supravegherea și atenuarea acestor riscuri.

Fiecare loc de muncă poate juca un rol important în combaterea focarului, întreprinzând măsuri precum:

- ▶ organizarea muncii pentru a reduce la minim în timp contactul cu alte persoane, asigurarea distanței fizice la locul de muncă sau implementarea unor aranjamente de muncă la distanță (tele-muncă);
- ▶ dezinfectarea regulată a locului de muncă;
- ▶ respectarea unei igiene riguroase a mediului și asigurarea unei bune ventilații a aerului din spațiile interioare;
- ▶ asigurarea unor facilități adecvate (de exemplu, săpun, dezinfectant pentru mâini și memento-uri) și încurajarea salariaților să respecte igiena la locul de muncă (de exemplu, spălarea frecventă a mâinilor, evitarea atingerii ochilor/nasului/gurii);
- ▶ promovarea igienei respiratorii (de exemplu, acordarea echipamentului de protecție (măști, mănuși de protecție) lucrătorilor, în special celor expuși riscului cu scopul minimizării riscului de contaminare);
- ▶ limitarea sau interzicerea deplasărilor în interes de serviciu neesențiale;
- ▶ în măsura posibilităților, reducerea nivelului de interacțiune a lucrătorilor cu persoane din afara locului de muncă;
- ▶ abilitarea lucrătorilor de a întreprinde măsurile necesare, în cazul în care consideră că se confruntă cu o situație de muncă neprotejată, cu risc grav și iminent pentru sănătatea lor;
- ▶ elaborarea politicilor și procedurilor de prevenire și control al infecțiilor;
- ▶ îndrumarea lucrătorilor de a respecta măsurile de carantină, în special în urma deplasărilor în zone cu risc sporit sau a contactului cu o persoană infectată cu coronavirus;
- ▶ îndrumarea lucrătorilor să stea acasă sau să presteze munca la domiciliu, în cazul în care prezintă simptome asemănătoare gripei (de exemplu, febră, tuse etc.), indiferent de istoricul de deplasări sau contact;
- ▶ respectarea obligațiilor de raportare către autoritățile sistemului de sănătate publică și inspectoratelor de muncă, în conformitate cu legislația și practicile naționale.

1.6 Ce reprezintă distanțarea socială, denumită și distanțare fizică?

Distanțarea socială sau distanțarea fizică se referă la păstrarea unei distanțe mai mari de 2 m între oameni. Obiectivul acestei măsuri este de a crește, în mod deliberat, distanța fizică dintre oameni pentru a preveni sau minimiza răspândirea virusului. La locul de muncă, asta înseamnă:

- ▶ implementarea unor aranjamente flexibile de muncă (de exemplu, telemunca);

² Art. 16 din C. 155 și art. 3 din Convenția ILO nr.187/2006 "Privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă".

- ▶ extinderea distanței fizice dintre lucrători la locul de muncă;
- ▶ organizarea ședințelor flexibile și prestarea serviciilor la distanță (de exemplu, desfășurarea ședințelor cu utilizarea aplicației de videoconferință sau apelurilor telefonice; luarea în calcul a faptului dacă adunările în masă pot fi reprogramate, eșalonate sau anulate);
- ▶ schimbarea culturii la locul de muncă (de ex. evitarea strângerii de mână, servirea mesei de prânz la birou sau în afara acestuia și nu în cantină sau săli de servire a mesei, limitarea schimbului de mâncare la locul de muncă);
- ▶ reconsiderarea deplasărilor în interes de serviciu neesențiale;
- ▶ furnizarea produselor prin preluare sau livrare.

1.7 Cum pot angajații să gestioneze și să controleze riscul de contaminare cu COVID-19 la locul de muncă?

Identificarea și controlul riscurilor de COVID-19 pentru lucrători sau alte persoane aferente locului de muncă poate implica:

- ▶ monitorizarea îndeaproape a îndrumărilor și recomandărilor oficiale, în special actualizările autorităților naționale și locale de sănătate și OMS;
- ▶ revizuirea politicilor interne și a măsurilor de combatere a infecțiilor, inclusiv educarea lucrătorilor cu privire la cele mai bune practici de siguranță și igienă;
- ▶ asigurarea faptului că lucrătorii sunt la curent cu perioadele și cerințele de izolare/carantină, în conformitate cu directiva/recomandarea autorităților naționale și locale;
- ▶ oferirea unor recomandări clare lucrătorilor cu privire la acțiunile pe care trebuie să le realizeze, în cazul în care se simt rău sau consideră că prezintă simptome caracteristice COVID-19;
- ▶ monitorizarea ultimelor recomandări și restricții de călătorie, pentru orice persoană care intenționează să se deplaseze în interes profesional;
- ▶ evaluarea faptului dacă activitățile de muncă pun în pericol sănătatea altor persoane;
- ▶ planificarea de urgență pentru managementul absențelor personalului de la serviciu și elaborarea planurilor pentru gestionarea volumului de muncă crescut;
- ▶ furnizarea informațiilor și link-urilor relevante salariaților, în cazul în care aceștia necesită sprijin;
- ▶ contactarea liniilor telefonice de referință sau a serviciilor de asistență relevante la nivel național și local pentru a obține informații și orientări recente.

1.8 Care sunt obligațiile lucrătorilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă?

Salariații au responsabilitatea de a avea grijă rezonabilă pentru sănătatea și securitatea proprie și a altor persoane și au obligația de a coopera cu patronii lor în procesul de implementare a măsurilor de prevenție și control.³ Aceasta include adoptarea unor comportamente de siguranță la locul de muncă, utilizarea corectă a dispozitivelor de siguranță și a echipamentelor de protecție și asigurarea unor bune practici de igienă, cum ar fi spălarea frecventă a mâinilor, pentru a se proteja împotriva infecțiilor.

Muncitorul va semnala imediat superiorului său ierarhic direct orice situație, despre care el are motiv rezonabil să creadă că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa și, în timp ce patronul ia măsuri pentru remediere, în caz de nevoie, acesta nu va putea cere muncitorilor să reia

³ Art. 19 (a) din C. 155: „În procesul muncii, salariații vor coopera pentru îndeplinirea obligațiilor, care revin patronului”

lucrul într-o situație în care persistă un pericol iminent și grav pentru viață sau sănătate.⁴ Muncitorii au obligația de a se proteja pe ei și pe ceilalți, ceea ce este deosebit de important în situația actuală.

1.9 Este infecția cu COVID-19 acoperită de compensația lucrătorilor?

Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale oferă sprijin lucrătorilor în cazul producerii accidentelor de muncă și bolilor profesionale.⁵ Faptul dacă impactul infecției cu COVID-19 este acoperit de compensația respectivă sau nu este o întrebare legală, care va varia în funcție de jurisdicție și circumstanțe. Angajatorul are obligația să analizeze situația din țara respectivă, deoarece orice cerere de compensare formulată de un salariat va necesita cercetarea faptelor, iar anumite grupuri de lucrători sunt mai vulnerabili și pot fi protejate în conformitate cu legislațiile specifice.

Caseta 2: Persoanele deosebit de vulnerabile la COVID-19, identificate de ILO

- ▶ Tinerii care se confruntă deja cu rate mai înalte de șomaj și de subocupare;
- ▶ Femeile sunt suprareprezentate în sectoare mai afectate (cum ar fi serviciile) sau în ocupații care se află în prima linie pentru a face față pandemiei (de exemplu, asistenții medicali);
- ▶ Muncitorii neprotejați, inclusiv angajații independenți sau cei care desfășoară activități ocazionale;
- ▶ Muncitorii imigranți.

Sursa: ILO, 2020

ILO a identificat grupuri de persoane care sunt deosebit de vulnerabile la COVID-19. (Caseta 2)

OP urmează să includă cerințele pentru compensarea lucrătorilor, prevăzute în legislația națională

Indiferent de faptul dacă este acoperit de compensația lucrătorilor sau nu, angajatorul trebuie să reducă la minimum riscul expunerii salariaților la infecția COVID-19 la locul de muncă și trebuie să se asigure că au fost întreprinse toate măsurile necesare de precauție și practice de prevenire și control împotriva COVID-19. Dacă angajatorii sunt preocupați de această problemă, le recomandăm să solicite consultanță juridică, în funcție de circumstanțele lor specifice.

⁴ Art. 19(f) din C.155.

⁵ Convenția ILO nr. 121/1964 "Privind prestațiile pentru accidente de muncă". Dacă lucrătorii contractează boli profesionale, aceștia trebuie să dispună de dreptul la compensații și îngrijiri medicale.

► 2. Care sunt responsabilitățile angajatorilor?

2.1 Menținerea unui loc de muncă și a mediului de lucru sigur și sănătos

Care sunt responsabilitățile angajatorului în perioada pandemiei COVID-19 în toate aspectele legate de muncă?

Deși nu există o legislație specifică, care ar putea impune angajatorilor responsabilități în perioada pandemiei COVID-19 la locul de muncă, cea mai mare parte a legislației naționale privind ocuparea forței de muncă și SSM obligă angajatorii să ofere și să mențină, după cum este practic rezonabil, un loc de muncă sigur pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor și altor persoane în toate aspectele legate de muncă. Aceasta include asigurarea și menținerea unui mediu de muncă care nu prezintă riscuri pentru siguranța și sănătatea salariaților, care conține identificarea riscurilor asociate cu expunerea potențială la COVID-19 și întreprinderea măsurilor necesare pentru controlul riscurilor respective (pentru detalii privind etapele care urmează a fi realizate de angajatori, faceți referință la secțiunile 1.5–1.7).

Angajatorul are obligația să furnizeze salariaților informații adecvate despre pericolele pentru sănătate pe care le comportă munca lor,⁶ să consulte lucrătorii cu privire la aspectele aferente SSM din activitatea lor⁷ iar, în caz de necesitate și în măsura în care este rezonabil posibil, să furnizeze lucrătorilor echipamente de muncă personale corespunzătoare sigure, necesare prestării muncii, fără costuri pentru lucrător.⁸

De asemenea, angajatorul trebuie să fie la curent cu cele mai recente politici sau directive adoptate de autoritățile naționale sau locale, care ar putea solicita angajatorilor să respecte anumite practici sau aranjamente de muncă, cum ar fi telemunca, astfel încât salariații „să iasă doar” pentru a se alimenta la restaurante și cafenele sau chiar să dispună lichidarea unor activități antreprenoriale ne-esențiale.

În rezumat, chiar și în absența oricărei obligații statutare, angajatorul trebuie să elaboreze un *Plan de acțiune* pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor și pentru a minimiza sau elimina riscurile de răspândire a virusului COVID-19.

2.2 Gestionarea lucrătorilor bolnavi sau celor care au fost expuși riscului de contaminare

(a) Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul dacă un salariat se simte rău și manifestă simptome asemănătoare gripei sezoniere?

Potrivit OMS, cele mai frecvente simptome ale COVID-19 sunt febra, oboseala și tusea uscată. Unii pacienți pot prezenta dureri în gât și de altă natură, nas înfundat, eliminări nazale, diaree. De regulă, aceste simptome au forme ușoare și apar treptate. În cazul în care lucrătorii prezintă aceste simptome, aceștia trebuie să fie îndrumați să urmeze recomandările autorității naționale sau locale de sănătate și să solicite asistență medicală urgentă, dacă suspectează că au contractat virusul COVID-19.

⁶ Para. 22 din “Recomandarea ILO nr. 171/1985 privind serviciile de sănătate a muncii”.

⁷ Art. 19(e) din C.155.

⁸ Articolele 16(3) și 21 din C.155.

Sănătatea și siguranța personalului și a celor cu care aceștia intră în contact trebuie să constituie prioritatea angajatorului. Acest fapt trebuie să dicteze abordarea pe care un angajator o adoptă pentru a răspunde salariaților, care pot fi expuși la COVID-19.

Muncitorii pot beneficia de concediul medical, în cazul în care își iau liber de la muncă din cauza bolii coronavirusului (COVID-19). Muncitorii pot beneficia de dreptul la concedii medicale plătite (inclusiv pentru spitalizare), în conformitate cu legislația, termenii și condițiile aplicabile în contractul individual sau contractul colectiv de muncă.

OP urmează să introducă cerințele/regulile de acordare a concediilor medicale, prevăzute în legislația națională

(b) Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul dacă un salariat a revenit recent de peste hotare?

Unele guverne au impus o carantină obligatorie cu o durată minimă de 14 zile pentru toate persoanele care au revenit în țară de peste hotare, în timp ce alte state au pus în aplicare măsuri de izolare (autoizolare) la domiciliu (Caseta 3). Deși angajatorii trebuie să fie la curent cu cele mai recente directive emise de guvern, le este totuși recomandat să pună în aplicare regimul autoizolării la domiciliu cu durata de 14 zile, chiar dacă această măsură nu este solicitată de guvern. Aceasta înseamnă că, la revenirea din străinătate, toți oamenii - fie că sunt cetățeni, rezidenți sau vizitatori - trebuie să se auto-izoleze în mod voluntar timp de 14 zile, din cauza pericolului de expunere la virusul COVID-19.

Caseta 3. Ce prevede regimul de autoizolare?

Dacă sunteți rugat(ă) să vă autoizolați/vi se solicită să limitați interacțiunile sociale, dumneavoastră:

- ▶ nu trebuie să mergeți la muncă, să frecventați școala, grădinița pentru copii sau instituția de învățământ superior (universitatea);
- ▶ nu trebuie să vizitați alte locuri publice, cum ar fi restaurantele, cinematografele sau centrele comerciale;
- ▶ nu trebuie să utilizați transportul public sau taxiul;
- ▶ nu trebuie să invitați vizitatorii în casă - în gospodărie trebuie să se afle doar persoanele care locuiesc de obicei;
- ▶ după posibilitate, trebuie să stați într-o cameră separată de alte persoane.^{a/}

Angajatorii sunt îndemnați să consulte ghidurile cu privire la regimul de carantină sau izolare, emise de OMS⁹ sau de autoritățile naționale de sănătate.

^{a/} Vizitați pagina web: www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

(c) Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul, în cazul în care un angajat trebuie să fie izolat în carantină odată cu revenirea sa de peste hotare?

În timp ce, din punct de vedere tehnic, un lucrător nu poate avea dreptul la concediu medical sau nu poate fi calificat drept „inapt de muncă”, deoarece nu este, deocamdată, bolnav sau diagnosticat cu vreo boală, angajatorul trebuie să ia în calcul soluții practice atunci când salariații trebuie să fie carantinați, astfel încât aceștia, dacă este posibil, să nu-și piardă salariul în perioada suspendării activității profesionale/izolării, cum ar fi:

- ▶ să permită angajatului să lucreze de acasă (dacă este posibil), în perioada de carantină sau de izolare;
- ▶ să-i permită lucrătorului să utilizeze alte concedii¹⁰ disponibile (cum ar fi concediul anual, concediul pe termen lung, orele suplimentare sau orice alt tip de concediu disponibil în baza unui contract colectiv sau a unui contract individual de muncă);
- ▶ folosirea oricărui alt concediu plătit sau neplătit convenit prin acord între salariat și angajator (de ex. concediu medical sau concediu discreționar, etc.).

În cazul în care lucrătorul este obligat să-și ia concediu neplătit, fără a beneficia de salariu pentru perioada de carantină sau boală, acesta va avea dreptul la prestații de boală în numerar din partea statului, după cum este prevăzut în Recomandarea ILO nr. 134/1969 privind îngrijirile medicale și indemnizațiile de boală¹¹. De exemplu, în Singapore, Guvernul va achita angajatorilor SG \$ 100 (68,50 USD) pe zi per lucrător aflat în autoizolare pe durata carantinei. Indemnizația va fi plătită și lucrătorilor independenți (persoanelor care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu).

OP urmează să adăuge indemnizațiile de boală, prevăzute de legislația națională

Angajatorii trebuie să fie conștienți de faptul că ar putea risca să încalce legislația privind ocuparea forței de muncă, dacă permit unui lucrător să utilizeze concediul medical, dacă lucrătorul nu este bolnav, chiar și în cazul în care muncitorul este de acord cu această abordare. Angajatorii li se recomandă întotdeauna să verifice toate prevederile legale din legislația, acordurile colective de muncă, contractul individual de muncă, condițiile și politicile companiei, deoarece pot conține reguli sau drepturi suplimentare care pot fi aplicate la locul de muncă și angajaților.

OP urmează să specifice cerințele privind acordarea concediilor plătite, prevăzute în legislația națională

¹⁰ “Convenția ILO nr. 132/1970 privind concediile anuale plătite” (revizuită) prevede că calendarul de concedii anuale se va stabili de angajatori după consultarea lucrătorului.

¹¹ Para. 8 din Recomandare.

(d) Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul în cazul în care un salariat a fost în contact strâns cu cineva care are simptome sau este infectat cu COVID-19?

În cazul în care un lucrător a fost „în contact strâns” cu cineva care manifestă simptome sau este infectat cu noul coronavirus COVID-19, acesta poate fi rugat să se autoizoleze din cauza expunerii posibile sau efective la virus (Caseta 4).

În mod similar orientărilor oferite în secțiunea 2.2 litera (c), lucrătorii aflați în asemenea circumstanțe, care trebuie să se auto-izoleze, dar nu sunt încă bolnavi sau diagnosticați ca fiind bolnavi, nu pot beneficia de concediu medical, deoarece nu sunt calificați drept „inațți de muncă”, ci doar necesită izolare. Angajatorul trebuie să discute subiectul cu lucrătorii afectați și, dacă este posibil, să integreze soluții practice prevăzute în secțiunea 2.2 litera (c), astfel încât salariații să nu sufere pierderi salariale în perioada de izolare.

Caseta 4. Ce semnifică sintagma „în contact strâns cu” în scopul acestui ghid?

- ▶ Persoana care a avut contact față în față sau s-a aflat în aceeași încăpere, la o distanță mai mică de 2 m și pe o durată de peste 15 minute cu o persoană diagnosticată pozitiv la COVID-19, cu 24 de ore înainte de debutul simptomelor la acea persoană.
- ▶ Aflarea în aceeași încăpere (spațiu închis) cu un individ infectat, simptomatic la COVID-19, cu 24 de ore înainte de debutul simptomelor la acea persoană pe o durată prelungită (de exemplu, peste 2 ore).
- ▶ Traiul în aceeași gospodărie sau la aceeași gazdă cu o persoană infectată.

Sursa: Australia, Guvernul Nouului Wales de Sud, 2020

(e) Ce se întâmplă în cazul în care o rudă apropiată a familiei unui lucrător contractează virusul COVID-19 sau școala în care învață copii săi este închisă?

Legislația privind ocuparea forței de muncă, acordurile colective de muncă sau contractele individuale de muncă pot prevedea pe perioada stării de urgență concedii medicale sau de îngrijire pentru lucrătorii care trebuie să aibă grijă de o rudă apropiată a familiei bolnavă sau rănită sau, în cazul unei urgențe familiale, cum ar fi închiderea subită a grădinițelor sau a școlilor, fără notificare prealabilă. În astfel de cazuri, salariații vor putea utiliza în acest scop concedii acumulate (concedii anuale, concedii medicale pe perioada stării de urgență sau concedii de îngrijire a copilului, după caz), chiar dacă copilul lor nu este bolnav sau rănit, în conformitate cu prevederile “Recomandării ILO nr. 165/1981 privind muncitorii cu responsabilități familiale”.¹² De asemenea, după cum este stipulat în “Recomandarea ILO nr. 134/1969 privind îngrijirile medicale și indemnizațiile de boală”, muncitorii care trebuie să îngrijască de vârstnici sau alți membri ai familiei trebuie să beneficieze de sprijin din partea guvernului.¹³

După cum este stipulat la punctul 2.2(d), în cazul în care o rudă apropiată a familiei lucrătorului a contractat infecția cu COVID-19, lucrătorul respectiv trebuie să fie izolat în carantină.

În cazul lucrătorului care solicită concediu din motivul închiderii școlii în care învață copilul acestuia său și în absența prevederilor legislative sau contractuale pentru o astfel de îngrijire sau concediu de urgență, angajatorul trebuie:

¹² Para. 23(1) și (2) din Recomandare.

¹³ Para. 10 din Recomandare.

- ▶ să-i permită lucrătorului să utilizeze zilele de concediu anual plătite acumulate;
- ▶ să-i permită lucrătorului să beneficieze de concediu din cont propriu;
- ▶ să elaboreze un plan flexibil pentru ca lucrătorii să utilizeze telefonul, internetul și alte metode de birou pentru a presta o muncă moderată la domiciliu, îndeplinind, în același timp, responsabilități familiale precum petrecerea timpului liber cu copiii săi și susținerea educației lor, fără a pune în pericol siguranța veniturilor (patronii pot face referință la îndrumarea din partea Fondului Națiunilor Unite pentru Copii (UNICEF) cu privire la "Politicile prietenoase familiei și alte practici bune pentru locul de muncă în contextul infecției cu COVID-19"¹⁴);
- ▶ să aranjeze plata salariului lucrătorilor în funcție de performanța acestora la domiciliu.

OP urmează să includă indemnizațiile pentru îngrijirea copilului, cât și cerințele pentru responsabilitate, prevăzute în legislația națională

(f) Ce se întâmplă în cazul în care un muncitor este foarte vulnerabil de a contracta virusul COVID-19, însă totuși dorește să continue să muncească?

Angajatorul are obligația de a asigura și menține în măsură, în care este rezonabil și practic realizabil, un mediu de lucru sigur și fără riscuri pentru sănătatea lucrătorilor¹⁵. În mod similar, lucrătorii au datoria de a avea grijă rezonabilă pentru sănătatea și siguranța lor și a altor persoane. În cazul în care un lucrător este suspectat că a contractat COVID-19, este foarte recomandat de a nu-i permite acestui angajat să se prezinte la locul de muncă (trebuie să fie aplicat regimul de autoizolare și alte aranjamente de muncă, după cum sunt descrise în punctul 2.2 (c)) și, dacă este necesar, recomandați-i lucrătorului relevant să fie supus testării, dacă testele sunt disponibile. Muncitorii pot fi îndrumați să treacă controlul medical, care poate include testarea la COVID-19. În cazul în care lucrătorul este testat negativ, acesta poate reveni la locul de muncă, însă dacă rezultatul testării este pozitiv, i se va permite să-și ia concediu medical pe toată durata absenței de la locul de muncă.

OP urmează să specifice cerințele cu privire la lucrătorii infectați, conform prevederilor legislației naționale

(g) Ce se întâmplă în cazul în care un lucrător refuză să se prezinte la serviciu fiind preocupat de riscul expunerii sale la COVID-19 la locul de muncă?

Angajatorul are obligația de a asigura un loc de muncă sigur și sănătos. În cazul în care angajatorul este de acord cu preocupările ridicate cu privire la COVID-19, acesta trebuie să realizeze măsuri

¹⁴ UNICEF, 2020.

¹⁵ Art. 16 din C.155.

rezonabile și practice pentru a aborda riscul, după cum este indicat în secțiunea 2.2 (a) - (f) (Caseta 4).

Chiar și în cazul în care 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 lucrătorul 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 lucrătorii să-și ia zilele de concediu plătit acumulate sau concediu din cont propriu.

OP urmează să specifice cerințele cu privire la dreptul lucrătorilor de a se autoizola de la o situație de muncă pe care are justificarea rezonabilă de a crede că prezintă un pericol iminent sau grav pentru viața sau sănătatea lui, în conformitate cu prevederile legislației naționale

(h) Care este situația lucrătorilor temporari, contractuali sau ocazionali¹⁶?

Muncitorii temporari, contractuali sau cei ocazionali au dreptul să rateze ziua de muncă atunci, când se simt rău sau sunt răniți. Cu toate acestea, dacă aceștia au dreptul la concedii medicale plătite sau la alte prestații pentru zilele/schimburi (turele) în care nu muncesc, depind în mare măsură de legile și reglementările naționale sau de politica companiei.

În mod similar, în cazul în care numărul schimburilor lucrătorilor temporari, contractuali sau ocazionali este redus din cauza crizei cu care se confruntă întreprinderea sau din cauza faptului că lucrătorul a fost obligat să se autoizoleze (din cauza contactului sau a deplasării recente), problema dacă acesta are dreptul la remunerare în timpul acestei perioade va depinde de legile și reglementările aprobate la nivel național sau de politica companiei.

Cu toate acestea, ca un act de bună voință și de bune practici, unele organizații care angajează lucrători temporari, contractuali sau ocazionali pot decide să ofere plata integrală sau parțială a concediului de boală sau plățile compensatorii, chiar dacă nu sunt obligate să o facă. De exemplu, unele companii cu platformă digitală au oferit asistență financiară lucrătorilor platformei diagnostice cu COVID-19 sau au dispus ca aceștia să se autoizoleze pentru a-i ajuta să facă față efectelor financiare negative generate de pandemie.¹⁷ În plus, unele guverne lansează diferite sisteme de asistență financiară, menite să sprijine lucrătorii să depășească această perioadă dificilă.

¹⁶ Muncitorii temporari, contractuali sau ocazionali se referă la lucrătorii angajați în diverse forme de ocupare, care includ munca cu timp parțial, munca prin agent de muncă temporară și subcontractare, ocuparea pe cont propriu în condiții de dependență și alte tipuri de relații de muncă deghizate.

¹⁷ CIPD, 2020.

OP urmează să descrie cerințele de angajare temporară, conform prevederilor legislației naționale, precum și a sistemului guvernamental de sprijin

2.3 Furnizarea instrucțiunilor corespunzătoare lucrătorilor

(a) Este angajatorul în drept să trimită un lucrător să muncească de acasă, în cazul în care acesta are simptome de COVID-19?

Angajatorul are obligația legală de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv a vizitatorilor, în toate aspectele legate de muncă. În cazul în care un angajator consideră că un lucrător prezintă risc pentru sănătate - de exemplu, manifestând simptome caracteristice virusului COVID-19 - angajatorul este în drept să trimită lucrătorul acasă în concediu medical, pe motiv că acesta este inapt de muncă.

Angajatorul trebuie să ceară lucrătorului să solicite asistență medicală, testare și un certificate medical, înainte de a reveni la serviciu. În cazul în care salariatul susține că el/ea este în stare să lucreze, luați în considerare faptul că lucrătorul să muncească de acasă.

După efectuarea testului, lucrătorul poate reveni la serviciu dacă acesta este negativ. În cazul în care lucrătorul este testat pozitiv, consultați secțiunea 2.2 (a) privind obligațiile și drepturile de plată și concediu care pot fi aplicate.

Urmează ca OP să specifice cerințele privind examinarea medicală, în conformitate cu prevederile legislației naționale

În timpul focarului COVID-19, angajatorii trebuie să le reamintească salariaților despre obligația acestora de a avea grijă rezonabilă să nu afecteze negativ sănătatea și siguranța altor persoane, iar lucrătorii trebuie să anunțe imediat angajatorul cu privire la starea de sănătate (dacă suferă simptome asemănătoare gripei).¹⁸

(b) Este angajatorul în drept să solicite lucrătorilor să-și măsoare febra?

Deși angajatorul este în drept să ceară lucrătorilor să-și măsoare temperatura pentru a preveni răspândirea pandemiei COVID-19 și pentru a asigura securitatea și sănătatea tuturor colegilor de la locul de muncă, salariatul trebuie să-și dea acordul în mod voluntar, cu excepția cazului în care acset lucru este permis conform politicii sau directivei emise de guvern. În lipsa unei astfel de prevederi sau directive, dacă lucrătorul refuză să-și măsoare febra, iar angajatorul îl supune unor acțiuni disciplinare, angajatorul se poate confrunta cu riscuri legale. Cu toate acestea, angajatorul este în drept să refuze,

¹⁸ Art. 19(f) din C.155

în mod rezonabil, accesul la locul de muncă oricărui lucrător, care nu este de acord cu o astfel de cerință.

Este important ca angajatorul să facă referință la legislația națională, politicile sau cele mai recente directive emise de autoritățile recunoscute, inclusiv "Legea privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați" și "Legea privind protecția datelor cu caracter personal", pentru a decide dacă măsurarea febrei este permisă. De exemplu, în Statele Unite măsurarea temperaturii corporale a unui lucrător a fost considerată drept examinare medicală, însă recent, în orientările sale actualizate din 19 martie 2020, Comisia pentru Șanse Egale de Angajare din SUA a dat angajatorilor undă verde pentru a măsura temperatura lucrătorilor, ca măsură pentru a preveni răspândirea virusului.¹⁹

(c) Își pot îndruma angajatorii lucrătorii să nu se prezinte la serviciu, chiar dacă nu prezintă semne de COVID-19 și nu li se indică izolarea voluntară la domiciliu?

În cazul în care angajatorul indică lucrătorului să nu se prezinte la serviciu, în ciuda faptului că este apt de muncă și capabil să facă acest lucru (și nu este supus niciunei cerințe guvernamentale în perioada de carantină), cele mai bune practici vor sugera ca lucrătorul să fie remunerat în continuare. În această situație, este esențial să verificați și să luați în considerare faptul dacă angajatorul poate, pur și simplu, emite această instrucțiune (de exemplu, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă al lucrătorului sau ca o direcție rezonabilă și legală, bazată pe informații factuale despre factorii de risc pentru sănătate și siguranță) - sau dacă este necesar consimțământul lucrătorului. Din nou, angajatorul are obligația să verifice legile și reglementările aplicabile, condițiile contractuale și politicile companiei - și să solicite recomandări specifice.

(d) Ce măsuri trebuie să întreprindă angajatorul, în cazul în care un salariat trebuie să se deplaseze în țară sau în străinătate, în interes de serviciu?

În timpul unui focar precum COVID-19, deplasările trebuie să fie evitate sau reduse la minimum. Angajatorul trebuie să verifice cele mai recente recomandări și restricții de deplasare și să se asigure că politicile companiei cu privire la deplasarea angajaților abordează astfel de subiecte, precum unde se pot deplasa lucrătorii, motivele pentru călătorie și permisiunea necesară. Angajatorul are obligația să evalueze constant beneficiile și riscurile de a solicita lucrătorilor să se deplaseze, în special în străinătate, chiar și în cazul unor evenimente extrem de importante. Muncitorii trebuie să fie informați cu privire la faptul că politicile de deplasare sunt revizuite în mod constant și pot fi supuse unor modificări periodice. De asemenea, angajatorul trebuie să verifice, cu precauție, orice acoperire de asigurare pentru deplasările în interes de serviciu.

În cazul în care deplasarea este inevitabilă:

- ▶ asigurați-vă că atât angajatorul, cât și lucrătorii dispun de cele mai recente informații cu privire la zonele de răspândire a infecției cu COVID-19 (cele mai recente informații pot fi accesate de la OMS);
- ▶ evitați delegarea lucrătorilor cu risc sporit de a contracta o infecție și/sau o boală gravă (de exemplu, lucrătorii mai în vârstă și cei cu afecțiuni medicale, cum ar fi diabetul zaharat, boli cardiovasculare/cardiace și boli pulmonare, în special în zonele afectate de răspândirea infecției COVID-19;

¹⁹ Comisia pentru Șanse Egale de Angajare din SUA (EEOC), „Ce ar trebui să știți despre ADA, Legea privind reabilitarea și COVID-19” https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

- ▶ asigurați-vă că toți lucrători care călătoresc în zone care raportează cazuri COVID-19 sunt informați asupra riscurilor implicate și a măsurilor de precauție, care trebuie luate și beneficiază de protecția necesară, cum ar fi măștile de față sau un produs igienizant pe bază de alcool pentru a facilita spălarea regulată a mâinilor;
- ▶ promovați spălul regulat și minuțios al mâinilor în rândul lucrătorilor și păstrarea distanței sociale de, cel puțin, 1 metru de ceilalți oameni;
- ▶ asigurați-vă că lucrătorii știu ce măsuri să întreprindă și pe cine să contacteze, în cazul în care se îmbolnăvesc în timpul deplasării;
- ▶ asigurați-vă că lucrătorii respectă instrucțiunile emise de autoritățile locale din țara de destinație, inclusiv respectarea oricăror restricții locale de călătorie, deplasare sau interdicțiile de manifestări și adunări publice.

(e) Poate oferi angajatorul lucrătorilor instrucțiuni cu privire la deplasările care nu sunt legate de serviciu?

În principiu, angajatorul nu trebuie să dea instrucțiuni lucrătorilor care s-ar putea extinde asupra sau afecta activitățile personale sau private ale unui salariat și care nu i-ar afecta altfel munca. Cu toate acestea, atunci când există o legătură semnificativă între activitatea externă și angajarea lucrătorului, cum ar fi posibilitatea unei carantine obligatorii, angajatorul poate fi în măsură să-și îndrume personalul să respecte ordonanțele de călătorie emise de guvern.

Cu toate acestea, angajatorul trebuie să informeze lucrătorii că, atunci când își fac planuri personale de călătorie, trebuie să conștientizeze riscurile pe care și le asumă și să le facă referință la avertismentele de călătorie emise de guvern și directivele companiei (dacă există). De asemenea, angajatorul are obligația să informeze lucrătorii că, la revenirea în țară, pot fi supuși unor măsuri de carantină, instituite de guvern sau de companie și că angajatorul nu va avea nicio responsabilitate cu privire la cheltuielile aferente călătoriilor personale.

2.4 Trebuie să fie permis vizitatorilor accesul în cadrul întreprinderii?

Luarea unor precauții suplimentare prin limitarea accesului vizitatorilor la locul de muncă este importantă în procesul de reducere a expunerii personalului la COVID-19 la locul de muncă. Deși este posibil să nu fie necesar să le interzică definitiv vizitatorilor accesul în cadrul întreprinderii, angajatorul este în drept să solicite vizitatorilor să le comunice din timp dacă prezintă simptome asemănătoare gripei, au fost în contact strâns cu cineva infectat cu COVID-19 sau au călătorit într-o zonă cu risc sporit. În cazul în care un vizitator răspunde afirmativ la oricare dintre aceste întrebări, angajatorul trebuie să solicite vizitatorului să nu se prezinte la locul de muncă, până când nu se va afla în izolare timp de 14 zile sau poate prezenta un certificat, eliberat de către un medic. De asemenea, angajatorul poate solicita vizitatorilor să furnizeze informații de contact, în cazul în care infecția COVID-19 se dezvoltă ulterior la locul de muncă, iar vizitatorii ar fi putut fi expuși la acesta.

► 3. Reprezintă munca la domiciliu o opțiune?

În conformitate cu recomandările OMS, guvernele impun diferite măsuri pentru stoparea răspândirii pandemiei COVID-19, până la suspendarea activităților economice neesențiale, restricționând circulația oamenilor sau chiar blocând întregul oraș. În această situație incertă, este crucial ca angajatorii să elaboreze planuri de urgență pentru a răspunde la diferite situații emergente.

Reducerea contactului între persoane (față în față) constituie o măsură importantă pentru atenuarea impactului COVID-19. În funcție de locația și de răspândirea infecției COVID-19, angajatorul poate solicita salariaților să muncească de acasă. Și salariații pot solicita să lucreze de acasă, dacă există o astfel de opțiune. Această măsură este condiționată de câteva implicații practice, care trebuie să fie luate în considerare. Deși nu fiecare poziție și fiecare activitate poate fi desfășurată de la distanță, aceasta este o considerație imediată pentru multe locuri de muncă, în cazul în care situația epidemiologică se agravează.

De asemenea, este important să ținem cont de faptul că, indiferent de locul în care muncesc, angajații sunt în continuare responsabili pentru sănătatea și securitatea lor fizică în timp ce muncesc, precum și pentru sănătatea lor mintală.

Pentru a oferi instrucțiuni clare lucrătorilor, angajatorul trebuie să elaboreze directiva sau politica companiei cu privire la munca la domiciliu. Răspunsurile la următoarele întrebări frecvente pot fi utile atunci, când luăm în considerare acest tip de aranjament de muncă și elaborarea directivei companiei.

3.1 Ce elemente trebuie să ia în calcul angajatorul, înainte de a implementa o politică de efectuare a muncii de la domiciliu?

Înainte de a implementa un aranjament de muncă de la domiciliu, angajatorul trebuie să decidă dacă activitatea de muncă este potrivită pentru munca la distanță. În cazul unui răspuns afirmativ, angajatorul trebuie să discute cu personalul său pentru a asigura următoarele:

- sunt furnizate echipamente, tehnologii și instruire corespunzătoare, esențiale pentru a rămâne conectat la colegi și organizație;
- sunt stabilite așteptări clare atât pentru manageri, cât și pentru salariați cu privire la condițiile de retribuire a muncii;
- suveranitatea în timp pentru a sprijini productivitatea întreprinderii este acordată lucrătorilor pentru a-i împuternici să muncească conform programului de muncă și locurilor convenabile, astfel încât să poată fi cât mai productivi posibil;
- sunt evaluate riscurile pentru sănătatea și siguranța salariaților la locul de muncă și se întreprind măsuri preventive rezonabile în legătură cu munca la domiciliu (i) dacă implică sarcini manuale, (ii) pericole și riscuri, (iii) siguranța electrică și (iv) mediul general, cum ar fi zgomotul, primul ajutor sau ieșiri de incendiu/urgență, etc.;
- sunt evaluate riscurile potențiale pe care lucrătorul le-a raportat, inclusiv orice riscuri specifice pe care le comportă munca de la domiciliu (de exemplu, violența în familie);
- obligațiile salariaților sunt convenite cu privire la probleme și politici, cum ar fi orele de lucru, confidențialitatea și practicile de muncă în condiții de siguranță, în timp ce muncesc de acasă;
- să asigure că spațiile de lucru sunt adecvate;

- ▶ să stabilească mijloace de contact între angajator și salariat și să pregătească din timp mijloacele de comunicare necesare.

3.2 Ce echipament trebuie furnizat lucrătorilor pentru a le permite să muncească de la domiciliu (telemunca)?

Echipamentele care sunt deja utilizate la locul de muncă, de ex. laptopul mouse-ul, monitorul, tastatura și căștile ar putea fi utilizate în condiții de telemuncă. În cazul în care angajatorul furnizează orice tip de echipament, acesta trebuie să fie în stare bună și să fie potrivit pentru activitatea respectivă de muncă.

În cazul schimbării temporare a locului muncii din cel menționat în contractul individual de muncă, în telemuncă, pot fi luate în considerare echipamentele adecvate deja disponibile în gospodăria salariatului.

3.3 Ce măsuri de precauție trebuie întreprinse, în cazul în care salariații folosesc calculatoare și tehnologie digitală, în timp ce muncesc de la domiciliu?

Angajatorul trebuie să furnizeze lucrătorilor informații cu privire la problemele asociate activității care trebuie întreprinsă la domiciliu. În condiții de telemuncă, angajatorul trebuie să ia în calcul următoarele:

- ▶ **Securitatea datelor:** asigurați-vă că securitatea datelor este menținută acolo, unde personalul muncește în casele proprii. În cazul în care munca la distanță implică transmiterea unor date confidențiale în afara locului de muncă, angajatorul va trebui să se asigure că sistemele existente permit transmiterea în siguranță a acestor date.
- ▶ **Aptitudini:** este esențială disponibilitatea unui sistem robust de tehnologie informațională cu garanțiile necesare, cât și abilitățile și conștientizarea lucrătorului de la distanță. Pentru a actualiza abilitățile salariaților din acest domeniu, poate fi utilizată instruirea online.
- ▶ **Stare de bine:** (i) oferiți diverse sarcini de muncă pentru a asigura evitarea statului salariaților în aceeași poziție pentru perioade îndelungate de timp; (ii) configurați echipamentele pentru a reduce răsucirea coloanei vertebrale sau întinderea excesivă a salariatului după obiecte, etc.; (iii) să se asigure că există spațiu de lucru suficient pentru echipament și orice alte materiale necesare pentru prestarea muncii; și (iv) să încurajeze salariații să facă pauze regulate, să se ridice și să se deplaseze la anumite intervale prin odaie.

3.4 Care alte suporturi generale și mijloace de comunicare trebuie să fie furnizate lucrătorilor care prestează munca de la domiciliu?

Muncind de acasă, salariații se pot simți izolați, să lucreze mai multe ore și să estompeze linia dintre viața personală și cea profesională (de familie). Este important ca muncitorii să fie conștienți de faptul că pot beneficia oricând de sprijin, pe parcursul programului de lucru.

Angajatorul are obligația să ia în calcul următoarele aspecte:

- ▶ să asigure că toate datele de contact ale salariaților sunt la dosar și că sunt de acord cu mijloacele de contact;
- ▶ să organizeze actualizări periodice cu fiecare angajat prin intermediul telefonului, paginii web sau adresei e-mail;
- ▶ să furnizeze salariaților numerele de contact de urgență;

- ▶ să asigure suportul TI, în cazul unor probleme tehnice, după caz;
- ▶ să furnizeze informații care detaliază momentul în care salariații trebuie să-și contacteze angajatorul;
- ▶ să asigure faptul că munca este organizată în așa mod, încât salariatul să facă pauze regulate și să-și poată separa munca de viața personală;
- ▶ să ofere salariaților feedback regulat cu privire la munca prestată;
- ▶ să încurajeze salariații să mențină legătura cu colegii de serviciu.

3.5 Sunt salariații pasibili pentru compensații, în timp ce muncesc de la domiciliu?

În general, dacă ambele părți sunt de acord cu acest tip de aranjament, salariații trebuie să fie asigurați în bază de asigurare de compensare a lucrătorilor. Cu toate acestea, angajatorilor le este recomandat să facă referință la legislația națională aplicabilă în materie de compensare a lucrătorilor pentru a verifica cine este responsabil pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, în cazul în care aceștia suferă vătămări corporale ca urmare a accidentelor de muncă în timpul prestării telemuncii.

OP urmează să descrie cerințele pentru telemuncă, conform prevederilor legislației naționale

3.6 Sunt muncitorii obligați să respecte directiva companiei cu privire la telemunca?

În procesul muncii, salariații vor coopera pentru îndeplinirea obligațiilor, care revin patronului pentru a asigura un mediu de muncă sigur și sănătos, în sprijinul dispozițiilor legale, a contractelor colective de muncă sau a politicilor companiei.²⁰ Este important să reiterăm că această practică se aplică în pofida împrejurimilor informale, cum ar fi casa unei persoane. Muncitorii trebuie să aibă grijă rezonabilă de propria siguranță și să urmeze sfaturile medicului generalist, cele ale furnizorilor de servicii medicale și ale angajatorului.

²⁰ Art. 19(a) din C.155.

► 4. Este angajatorul în drept să schimbe sau să reducă activitățile economice?

Guvernele întreprind diverse măsuri ca răspuns la COVID-19, inclusiv închiderea frontierelor, restricții de circulație, sistarea activităților economice neesențiale etc., acțiuni ce afectează funcționarea și dezvoltarea durabilă a întreprinderilor. Angajatorul trebuie să fie pregătit și să pună în aplicare un plan de intervenție, în cazul în care situația impune această necesitate.

Următoarea secțiune abordează scenariile cele mai grave și sugerează unele măsuri de urgență pe care întreprinderile ar putea să le ia în calcul pentru a diminua impactul COVID-19.

4.1 Care sunt alternativele dacă teledunca nu este posibilă datorită naturii funcției (poziției) deținute și atribuțiilor de serviciu?

Există ocupații sau atribuții de serviciu în care nu este fezabil pentru un lucrător să muncească de la domiciliu, cum ar fi operațiunile de primă linie, fabricarea liniilor de asamblare sau lucrările de teren la șantiere, șantiere navale sau uzine. În astfel de scenarii, angajatorul trebuie să întreprindă următoarele măsuri de precauție.²¹

(a) Reduceți durata și proximitatea interacțiunilor fizice

Angajatorul trebuie să reducă, la minimum, contactele fizice, de ex. prin intermediul unei teleconferințe. Dacă există necesitatea critică pentru desfășurarea întrunirilor fizice, numărul participanților trebuie limitat, iar durata evenimentului - redusă. De asemenea, acestea trebuie dispersate în mai multe locații și interconectate prin intermediul videoconferinței sau teleconferinței. De asemenea, angajatorul are obligația să asigure spații fizice mai largi (cu o distanță de, cel puțin, 1 metru) pentru stațiile de lucru. Și scaunele din sălile de ședințe trebuie să fie aranjate la o distanță de, cel puțin, 1 metru.

(b) Programele individualizate de muncă

Angajatorul trebuie să pună în aplicare programe individualizate de muncă pentru a reduce posibila congregare a salariaților în spații comune. De asemenea, trebuie să fie individualizate orarul prânzului și alte pauze. În cazul în care este posibil, orele de raportare și de încheiere a zilei de muncă nu trebuie să coincidă cu ora de vârf, mai ales în cazul în care salariații necesită utilizarea transportului public.

(c) Suspendarea activităților economice neesențiale și reducerea evenimentelor critice

Angajatorul trebuie să contramandeze evenimentele sau activitățile ne-esențiale pentru întreprindere, cum ar fi activitățile sociale sau sărbătorile festive, până la stabilizarea situației. În cazul evenimentelor, care sunt esențiale pentru activitățile de afaceri și nu pot fi amânate, angajatorul are obligația:

- să limiteze, în orice moment, numărul participanților (sau, în conformitate cu directiva sau îndrumările din partea autorităților naționale sau locale);
- să introducă măsuri de precauție, cum ar fi înregistrarea online;
- să reducă aglomerația participanților la evenimente, de exemplu, să se asigure că participanții sunt așezați la, cel puțin, 1 metru unul de altul;

²¹ Singapore, Ministerul Forței de Muncă, 2020.

- ▶ să le reamintească participanților să păstreze distanțarea socială sau fizică;
- ▶ să încurajeze respectarea igienei la locul de muncă (de exemplu, spălarea frecventă a mâinilor, evitarea atingerii ochilor/nasului/gurii);
- ▶ să acorde facilități adecvate și echipament de protecție, de ex. dezinfectanți pe bază de alcool pentru mâini sau măști pentru față;
- ▶ să reducă grupurile de participanți, de ex. în timpul mesei;
- ▶ să îmbunătățească ventilația aerului, dacă este posibil, de ex. să dispună deschiderea geamurilor, dacă permite timpul de afară.

(d) Implementarea sau îmbunătățirea aranjamentelor muncii în schimburi (ture)

Pentru cadre adecvate la locul de muncă, cum ar fi în producție, angajatorul poate lua în calcul introducerea programului de muncă în schimburi (ture) pentru salariați, dacă astfel de aranjamente nu sunt deocamdată în vigoare, prelungind orele de muncă pentru a menține producția finală.

Angajatorul trebuie să ia în considerare separarea clară a salariaților pe diferite ture, cum ar fi punerea în aplicare a măsurilor pentru a se asigura că lucrătorii nu vor intra și ieși din schimb în același timp și intensificarea igienizării spațiilor comune, în timpul schimbărilor de ture.

Înainte de implementarea acestor măsuri, angajatorul trebuie să comunice cu și să le explice salariaților, să implice sindicatele (dacă este cazul) sau să informeze autoritatea relevantă (dacă este necesar) cu privire la aceste aranjamente. Pentru a asigura respectarea procedurilor necesare, angajatorul trebuie să verifice prevederile legislației naționale, ale acordurilor colective sau contractelor individuale de muncă relevante.

4.2 Este angajatorul în drept să schimbe orele de lucru sau rosterele lucrătorilor?

Ca urmare a răspândirii infecției cu COVID-19, este posibil ca unii angajatori să ia în calcul diferite programe de muncă, de exemplu, pentru a reduce riscul de expunere a salariaților la infecție, modificând orele de început și de finalizare a zilei de muncă, să opereze schimbări în modelele de cerere ale consumatorilor sau să respecte prevederile directivelor guvernamentale. Cu excepția respectării directivelor guvernamentale, capacitatea angajatorului de a diversifica orele sau rosterele poate depinde de tipul contractelor individuale sau acordurilor colective de muncă relevante, care se aplică lucrătorilor relevanți. De exemplu, unii angajatori ale căror forță de muncă este acoperită de un contract colectiv de muncă pot fi restricționați de la modificarea aranjamentelor de muncă, fără a consulta, în prealabil, salariații (și, eventual, și sindicatele). Prin urmare, patronilor le este foarte recomandat să implice sindicatele (dacă este cazul) atunci, când intenționează să efectueze anumite modificări la modul de operare a întreprinderii și să solicite recomandări cu privire la opțiunile și obligațiile specifice, înainte de a efectua modificările propriu-zise. Aceasta trebuie să constituie o cerință de bază, de fiecare dată când un angajator intenționează să modifice careva practici de regim de lucru, care ar putea avea impact asupra salariatului.

4.3 Este angajatorul în drept să reducă treptat activitățile economice, în funcție de scăderea cererii?

Ca urmare a măsurilor întreprinse de guverne pentru reducerea potențialului de răspândire a infecției cu COVID-19, întreprinderile din unele sectoare au înregistrat scăderi considerabile ale volumului și nivelului de producție și veniturilor. Ca răspuns, unii patroni vor fi nevoiți să implementeze măsuri de economisire a costurilor de producție prin reducerea activităților economice. De exemplu, este posibil ca întreprinderile să fie determinată:

- ▶ să înghețe noile angajări;
- ▶ să reducă din forța de muncă suplimentară;
- ▶ să reducă timpul de muncă al salariaților;
- ▶ să acorde salariaților concediu anual sau concediu pe termen lung în avans sau cu plată redusă;
- ▶ să încurajeze salariații să-și ia concediu din cont propriu, etc.

Abilitatea angajatorului de a opera astfel de modificări va depinde, în mare parte, de prevederile legale, cele stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul aplicabil pentru salariații săi. Angajatorul are obligația să fie la curent cu măsurile guvernamentale, prevederile privind protecția socială și sprijinirea lucrătorilor, inclusiv sprijin financiar, transferul de numerar, asistența socială, prestațiile de asigurare de șomaj, concediul protejat la locul de muncă etc. și să comunice aceste informații salariaților. De exemplu, Guvernul Irlandei acordă lucrătorilor afectați (inclusiv muncitorilor independenți) care au fost afectați, dar care nu sunt bolnavi sau se auto-izolează o indemnizație de șomaj în mărime de 203 EUR pe săptămână, timp de șase săptămâni.

De asemenea, angajatorilor li se recomandă, să solicite instrucțiuni cu privire la opțiunile și obligațiile specifice, inclusiv implicarea sindicatelor (dacă este cazul) și consultarea EOBM-urilor, înainte de a efectua modificări pentru reducerea activităților economice.

4.4 Care sunt pașii și procedurile care trebuie întreprinse, înainte de concedierea unui salariat?

Datorită măsurilor realizate de unele guverne pentru restricționarea sau suspendarea temporară a activităților comerciale sau scăderea cererii consumatorilor, unii angajatori ar putea fi, în cele din urmă, forțați să reducă volumul forței de muncă și să disponibilizeze personalul. Urmează întrebările și răspunsurile cu privire la concedierea personalului:

Înainte de a disponibiliza orice lucrător, este important să se ia în considerare mai întâi următoarele circumstanțe:

- ▶ dacă există opțiuni de reorganizare în cadrul întreprinderii sau entităților asociate;
- ▶ legile, reglementările și politicile naționale aplicabile, directiva sau recomandarea în contextul situației actuale;
- ▶ obligația de a consulta²² în conformitate cu legile și reglementările aplicabile,²³ contractele colective de muncă sau politica companiei, inclusiv implicarea sindicatelor, dacă este cazul;
- ▶ programul de sprijin, stimulentele sau pachetul de salvare oferit de guvernul respectiv afacerilor pentru a depăși această situație dificilă, de ex. scutirea de impozite, asistență sub formă de fluxuri de numerar, subvenții salariale, plata ajutorului de urgență, etc. De exemplu, întreprinderile mici, care încadrează mai puțin de 20 de salariați cu normă întreagă în Australia vor primi 50% din subvenția salariului unui ucenic sau al unui începător până la 7.000 de dolari (4.200 USD) pe

²² Art. 13 din Convenția nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului: în cazul în care intenționează să înceteze raporturile de muncă din motive economice, patronul va furniza, în timp util, reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă (inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați precum și data la care urmează să înceteze raporturile de muncă, în mod efectiv) și va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cât de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.

²³ Art. 14 din C.158: De asemenea, Convenția prevede notificarea autorității competente, așa cum este prescris, atunci când sunt luate în calcul rezilierile, precum și la durata în care încetarea va avea loc.

trimestru. Întreprinderile mici eligibile din Regatul Unit vor beneficia de o subvenție unică de 3.000 de lire sterline (3.650 USD) pentru a le ajuta să facă față cheltuielilor curente.

De asemenea, angajatorul are obligația să consulte EOBM-urile cu privire la sprijinul solicitat, inclusiv pentru a-și expune preocupările și a le prezenta guvernului.

În cazul în care angajatorii sunt nevoiți să-și reducă personalul, majoritatea legislației privind ocuparea forței de muncă conține prevederi vizând plata concedierilor sau compensațiilor pentru încetarea contractului de muncă pentru toate grupurile sau pentru un grup specific de salariați, sub rezerva anumitor condiții. Plata compensatorie la încetarea raporturilor de muncă, la care au dreptul lucrătorii concediați se bazează, de regulă, pe serviciul continuu, precum și pe orice condiții din orice contract colectiv de muncă sau contract individual de muncă aplicabil.

De asemenea, unele acorduri colective de muncă, contracte individuale de muncă sau politici ale companiei prevăd achitarea unor indemnizații de concediere, care de obicei sunt în afara prevederilor legale. Înainte de a întreprinde măsuri pentru concedierea unui salariat, este recomandat angajatorilor să beneficieze de consultanță cu privire la circumstanțele specifice, deoarece orice tip de concedieri sunt susceptibile de a fi extrem de examinate, pot fi contestate și trebuie considerate ca ultimă soluție.

EOBM-urile urmează să includă cerințele prevăzute de legislația națională

► 5. Ce se întâmplă în cazul în care activitatea antreprenorială trebuie să fie sistată?

Impactul complet al crizei rămâne incert. Printre numeroasele sale impacte, efectele adverse ale răspândirii continue a virusului atât în țări, cât și la nivel global vor testa adaptabilitatea și rezistența întreprinderilor.

5.1 În ce condiții întreprinderile vor fi obligate să-și sisteze activitatea?

Legislația națională, cum ar fi "Legea privind regimul stării de urgență, de asediu și de război" sau "Legea securității statului", legea privind prevenirea și controlul bolilor infecțioase pot oferi guvernului o serie de împuterniciri, care ar putea afecta activitățile de afaceri, inclusiv directiva de a reduce locurile de muncă sau de a restricționa circulația persoanelor. În asemenea condiții, încălcarea directivelor stabilite de guvern este considerată o infracțiune pedepsibilă cu amendă sau închisoare/detenție.

Ca urmare a crizei COVID-19, unele întreprinderi au fost nevoite să-și sisteze activitatea în baza unei directive guvernamentale. De asemenea, o întreprindere poate fi nevoită să-și sisteze activitatea ca urmare a lipsei de stocuri sau clienți, a indisponibilității livrărilor sau accesului partenerilor comerciali.

5.2 Sunt în drept angajatorii să concedieze temporar salariații fără a fi remunerați?

Unele legislații în domeniul muncii sau contracte colective de muncă pot conține prevederi care să ofere angajatorului dreptul de a concedia temporar salariații, fără a-i remunera în anumite perioade. Acesta poate fi cazul când o întreprindere este atât de grav afectată de restricțiile de import/export, generate de infecția cu COVID-19, încât nu există munci disponibile pentru salariați sau din cauza sistării activității de muncă din orice motiv, în afara controlului angajatorului. În aceste condiții, se vor aplica prevederile din legislație sau convenția colectivă. De exemplu, "Legea privind munca echitabilă" din Australia oferă angajatorilor dreptul de a concedia temporar salariații, fără remunerare, într-o perioadă în care aceștia nu pot fi „angajați în mod util” din cauza acțiunilor industriale, unei defecțiuni de utilaje sau echipamente sau unei suspendări a activității din orice motiv pentru care angajatorul nu poate fi făcut, în mod rezonabil, responsabil.

În lipsa unor astfel de prevederi, angajatorul trebuie să ia în calcul următoarele opțiuni atunci, când apare necesitatea de a concedia temporar salariații:

- redistribuirea lucrătorilor în alte sectoare ale activității, în cazul în care sunt disponibile;
- reducerea orelor sau zilelor de muncă;
- încurajarea salariaților să ia concedii plătite acumulate (cum ar fi concediul anual sau concediul pe termen lung);
- explorarea modalităților de concediu alternativ, cum ar fi concediul anual prelungit la jumătate de salariu sau concediul pe cont propriu;
- includerea prevederilor speciale pentru salariații cu zile de concediu de odihnă anual nefolosite/acumulate insuficiente pentru a acoperi perioada de închidere a întreprinderii (de exemplu, permițând personalului să beneficieze de concediu anual în avans etc.).

Angajatorul are obligația să comunice salariaților, în mod clar și transparent, impactul virusului COVID-19 și măsurile de sănătate și siguranță publică asupra activităților, serviciilor și situației financiare a

companiei. Acest lucru ar putea ajuta salariații să înțeleagă inevitabilitatea reducerii numărului sau a statelor de personal și a suspendării activității întreprinderii.

Dacă nu sunt implementate în strictă conformitate cu obligațiile legale sau contractele colective de muncă, disponibilizările ar putea fi examinate minuțios și ar putea fi contestate de către salariați sau sindicate. Este recomandat ca, înainte de a lua orice decizie cu privire la concedierea temporară a salariaților (cu excepția cazului în care rezultă dintr-o directivă guvernamentală) angajatorul trebuie să consulte lucrătorii sau sindicatul (dacă este cazul) pentru a vedea dacă pot fi întreprinse măsuri alternative și (dacă este necesar) să informeze autoritățile relevante.

Este important să gândim cu câțiva pași înainte. Angajatorul trebuie să țină cont de faptul că activitatea întreprinderii va fi reluată și că, în perspectivă, va avea nevoie de lucrătorii instruiți și calificați. Este în interesul angajatorului să gestioneze reducerile și disponibilizările de personal într-un mod în care se păstrează confidența și încrederea salariaților.

EOBM-urile urmează să adăuge cerințele, conform prevederilor legislației naționale

► 6. Cum să evitați revendicările privind discriminarea și să păstrați confidențialitatea salariaților?

6.1 Care sunt obligațiile angajatorului în ceea ce privește discriminarea, hărțuirea sau intimidarea salariaților din cauza COVID-19?

Odată cu creșterea atenției asupra evoluției pandemiei de COVID-19, astfel de fenomene ca frica și anxietatea se răspândesc ușor și se pot dezvolta stigme împotriva celor care se îmbolnăvesc sau au fost expuși la infecția cu coronavirus.

Angajatorul trebuie să revizuiască, cu atenție, și să ia în considerare obligațiile sale în raport cu sănătatea și securitatea salariaților în muncă. Acest fapt trebuie să fie realizat astfel, încât să fie evitat orice risc potențial ca practicile unui angajator să discrimineze ilegal sau să hărțuiască salariații sau membrii familiei lor, care au contractat infecția cu COVID-19.

Angajatorul este responsabil pentru comportamentul salariaților care discriminează sau hărțuiesc alți lucrători, sau membri ai familiei lor, care au contractat virusul COVID-19. Pentru a evita această practică, angajatorul trebuie să demonstreze că a întreprins măsuri rezonabile pentru a evita o astfel de conduită.

Măsurile rezonabile includ:

- adoptarea unei politici și implementarea măsurilor corespunzătoare pentru prevenirea și combaterea discriminării, violenței și hărțuirii la locul de muncă (în contextul COVID-19 și nu doar);
- furnizarea de instruiți pentru salariați, cu scopul reducerii stigmatului social și prevenirea discriminării, violenței și hărțuirii împotriva lucrătorilor sau a membrilor familiei lor, asociate cu COVID-19;
- încurajarea salariaților să fie proactivi în raportarea incidentelor de comportament inadecvat, discriminatoriu, hărțuitor sau abuziv către supraveghetorul lor, secția resurse umane (secția cadre), sindicat sau conducere;
- implementarea unei proceduri pentru gestionarea reclamațiilor și raportarea cazurilor ilegale de discriminare și hărțuire și întreprinderea măsurilor necesare pentru a asigura că reclamațiile și mecanismele de raportare sunt confidențiale, sensibile la gen și în siguranță;
- încurajarea utilizării extinse și nediscriminatorii a mecanismelor de sesizare și raportare și asigurarea faptului că acestea sunt ușor accesibile tuturor salariaților, inclusiv lucrătorilor migranți, persoanelor cu dizabilități și grupurilor minoritare;
- identificarea cazurilor de discriminare și reacția promptă la acestea, în conformitate cu politicile și procedurile și întreprinderea acțiunilor necesare pentru a împiedica revenirea la o astfel de conduită comportamentală.

Urmează ca OP să specifice cerințele, în conformitate cu prevederile legislației naționale

6.2 Cum pot salariații să minimizeze riscul revendicărilor ilegale cu privire la discriminare?

Angajatorul poate reduce la minimum riscul de revendicare a discriminării ilegale prin implementarea măsurilor prezentate la punctul 6.1 de mai sus. De asemenea, angajatorul se poate asigura de faptul că toate deciziile luate cu privire la prezența salariaților la serviciu sau la examinarea medicală sunt în conformitate cu îndrumările sau directivele autorităților naționale sau locale de sănătate. În cele din urmă, angajatorul poate minimiza riscurile, comunicând cu salariații, în mod corespunzător, cu privire la aspectele menționate anterior.

6.3 Are angajatorul dreptul să colecteze informații personale de la salariați sau vizitatori?

Este posibil ca angajatorul să fie nevoit să colecteze, să utilizeze și să dezvăluie informații personale, inclusiv istoricul deplasărilor și starea de sănătate, pentru a preveni sau gestiona răspândirea și riscul față de infecția cu COVID-19 la locul de muncă. Angajatorul are obligația să se asigure că procedurile și practicile pe care le implementează sunt în conformitate cu legislația națională privind divulgarea informațiilor cu privire la starea de sănătate a salariaților (dacă acestea există).

"Recomandarea ILO nr. 171/1985 privind serviciile de sănătate în muncă" indică faptul că confidențialitatea lucrătorilor trebuie protejată și că supravegherea sănătății nu este utilizată în scopuri discriminatorii sau în orice alt mod, care aduce atingere intereselor lor.²⁴

În general, angajatorul nu trebuie să dezvăluie motivele pentru acordarea concediului de muncă sau pentru regimul de lucru la distanță, cu excepția salariaților care necesită aceste informații pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. Atunci când este posibil, angajatorul are obligația să anunțe salariații care au fost supuși unui risc înalt la infecția cu COVID-19 la locul de muncă. Conceptul de risc sporit va varia în funcție de tipul de muncă și de persoana cu care acesta se asociază și trebuie stabilit în consultare cu personalul medical calificat.

În efectuarea acestor notificări, angajatorul trebuie să depună eforturi rezonabile pentru a nu dezvălui informații care ar permite (de sine stătător sau în tandem cu informațiile disponibile publicului) identificarea persoanei în cauză. În schimb, obiectivul este de a oferi salariaților potențial expuși informații suficiente pentru a primi recomandări medicale avizate și, dacă este necesar, tratamentul indicat.

²⁴ Para. 11 (2) din "Recomandarea ILO nr. 171/1985 privind serviciile de sănătate în muncă", conține prevederi privind protecția datelor cu caracter personal, referitoare la evaluările de sănătate, realizate de serviciile de sănătate profesională, iar paragraful 14 stipulează „Datele cu caracter personal referitoare la evaluările de sănătate pot fi comunicate altor persoane numai cu acordul informat al salariatului în cauză”. Codul de practică al ILO privind protecția datelor personale ale lucrătorilor din 1997, conține îndrumări suplimentare utile.

► 7. Resurse și contacte utile

OP urmează să adăuge „Contactele cheie” și contactele acestora/paginile web locale

7.1 Resursele cheie

- (a) Organizația Mondială a Sănătății – Coronavirus disease (COVID-19) outbreak/ "Epidemia de coronavirus (COVID-19)"
- (b) Paginile web guvernamentale, care conțin informații fiabile și actualizate despre starea COVID-19 în țară și la nivel global.

7.2 Contactele de bază

- (a) Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
- (b) OP urmează să-și adauge denumirea

Resurse și referințe

Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Available at/ Camera Australiană de Comerț și Industrie (ACCI). 2020. „Ghidul angajatorului în contextul infecției cu COVID-19: măsurile de gestionare a pandemiei la locul de muncă”, 16 martie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

Australia, Government of New South Wales. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Available at/Australia, Guvernul Noului Wales de Sud. 2020. Definiția cazului „COVID-19 (Coronavirus)”. Sursă disponibilă pe pagina web: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

Business New Zealand. undated. "Health and Safety at Work: coronavirus". Available at/Afaceri în Noua Zeelandă. Sursă nedată. „Securitatea și sănătatea la locul de muncă: coronavirus”. Sursă disponibilă pe pagina web: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Available at/CIPD. 2020. „Coronavirus (COVID-19): Ghid de răspunsuri pentru angajator”. Sursă disponibilă pe pagina web: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Feb. Available at/Intreprinderea Singapore. 2020. „Ghid privind planificarea continuității afacerii în contextul pandemiei COVID-19”, 7 februarie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

International Labour Organization (ILO). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Available at/Organizația Internațională a Muncii (ILO). 2020a. „COVID-19 și lumea muncii: Impacte și răspunsuri”, 18 martie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

----. 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at/2020b. Răspunsurile sistemelor de protecție socială la criza provocată de Covid-19: Răspunsurile țărilor în Asia și Pacific, 25 martie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at/Confederația de Afaceri a Patronatului Irlandez (IBEC). 2020. "Orientare HR - Planificarea continuității afacerilor/Coronavirus" (Covid-19), 5 martie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

Singapore, Ministry of Manpower. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Available at/ Singapore, Ministerul Forței de Muncă. 2020. „Îndrumar privind măsurile de distanțare sigură la locul de muncă”, 13 martie. Sursă disponibilă pe pagina web: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].

United Nations Children's Fund (UNICEF). 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Available at/Fondul Națiunilor Unite pentru Copii (UNICEF). 2020. Politici prietenoase familiei și alte practici bune pentru locul de muncă în contextul infecției cu COVID-19”. Sursă disponibilă pe pagina web: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Available at/ Statele Unite, Comisia pentru Șanse Egale de Angajare din SUA. 2020. „Ce ar trebui să știți despre ADA, Legea privind reabilitarea și COVID-19”, 19 mar. Sursă disponibilă pe pagina web: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

World Health Organization (WHO). 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Available at/ Organizația Mondială a Sănătății (OMS). 2020a. „Pandemia de Coronavirus (COVID-19)”. Sursă disponibilă pe pagina web: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

----. 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance, 29 Feb. Available at/„Considerații pentru carantina de persoane în contextul contenției pentru boala coronavirus (COVID-19)", Ghid provizoriu, 29 februarie. Sursă disponibilă pe pagina web: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020]

► Contactați

Biroul pentru Activități cu Organizațiile Patronale a
Organizației Internaționale a Muncii (ACT/EMP)
Str. route des Morillons nr. 4
Geneva 22, Elveția, CH-1211
Email: actemp@ilo.org
Pagina web: www.ilo.org/actemp