

Ce obligații are angajatorul în cazul în care un salariat al său este confirmat pozitiv în urma testului pentru virusul responsabil pentru COVID – 19?



Coronavirus (COVID-19) – amenințare la nivel național

În contextul extinderii epidemiei de Coronavirus și pe teritoriul României, autoritățile sunt nevoite să dispună măsuri tot mai drastice de limitare a acesteia. Multe dintre aceste măsuri au un impact direct asupra angajatorilor din domeniul privat, care s-au văzut puși în situația de a respecta o serie de obligații noi ce au ca unic scop protejarea sănătății și securității în munca a salariaților lor.

Având în vedere că majoritatea obligațiilor impuse de către autorități vizează măsuri prin care se încearcă prevenirea infectării salariaților, se pune problema ce măsuri trebuie să dispună angajatorul în momentul în care afla că unul dintre salariații săi a fost confirmat că fiind infectat cu acest Coronavirus.

Dispoziții legale privind obligațiile angajatorului pentru protecția sănătății salariaților

În legislația din România există numeroase acte normative atât cu caracter general, cât și cu caracter special, ce prevăd obligații în sarcina angajatorilor cu privire la protecția sănătății angajaților.

Printre cele mai importante dispoziții din acest domeniu se regăsesc cele prevăzute în Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în munca. Astfel, angajatorul are obligația generală de a asigura supravegherea corespunzătoare a sănătății lucrătorilor în funcție de riscurile privind sănătatea și securitatea în munca.

În același sens, Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor instituie o serie de reguli pe care angajatorii trebuie să le respecte pentru supravegherea sănătății lucrătorilor lor. Astfel, Hotărârea 355/2007 prevede că angajatorul trebuie să efectueze examene medicale periodice, în vederea depistării bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă, precum și a bolilor care constituie risc pentru securitatea unității, pentru calitatea produselor sau pentru populația cu care lucrătorul vine în contact prin natura activității sale.

Având în vedere că aceste obligații sunt prevăzute cu titlu general, legiuitorul și autoritățile competente în domeniu au emis de-a lungul timpului diverse acte normative pentru prevenirea răspândirii bolilor contagioase și protecția salariaților, dintre care menționăm: Legea nr. 584/2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii bolii SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnav de SIDA; Hotărârea Guvernului nr. 589/2007 privind stabilirea metodologiei de raportare și de colectare a datelor pentru supravegherea bolilor transmisibile; Ordonanța Guvernului nr. 53/2000 privind obligativitatea raportării bolilor și a efectuării vaccinelor.

Pe cale de consecință, prin coroborarea tuturor acestor acte normative, deducem ca obligațiile angajatorului privind protecția lucrătorilor și declarării bolilor transmisibile deriva din ansamblul tuturor dispozițiilor legale în materie, cu precădere cele prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, care se completează după caz, cu celelalte norme subsecvente.

Date fiind aceste obligații, precum și faptul ca Direcția de Sanatate Publica (DSP), în calitate de autoritate de sanatate publica la nivel local, are printre principalele atribuții evaluarea stării de sanatate a populației din teritoriul arondat și identificarea principalelor probleme de sanatate publica, rezulta ca, printre măsurile cu caracter direct și imediat pe care angajatorul trebuie să le ia în vederea protejării salariaților, este și aceea de a informa DSP în cazul unui salariat care suferă de o boala transmisibilă.

Este obligat angajatorul să notifice Direcția de Sanatate Publica în cazul în care un salariat este pozitiv în urma testelor pentru depistarea COVID-19?

În contextul acțiunilor concertate dispuse de către autoritățile române pentru împiedicarea răspândirii epidemiei de COVID-19, în data de 10 martie 2020, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a publicat un comunicat oficial prin care a formulat de o serie de recomandări care pot fi aplicate în scopul asigurării securității și sănătății lucrătorilor, dar și pentru sprijinirea angajatorilor în derularea activităților curente.

Una dintre recomandări privește tocmai această obligație a angajatorului de a informa DSP:

„În cazul unui lucrător confirmat cu COVID – 19, angajatorul are obligația să informeze Direcția de Sanatate Publica pe raza careia își desfășoară activitatea, în vederea demarării procedurilor pentru efectuarea anchetei epidemiologice. De asemenea, angajatorul are obligația să informeze lucrătorii cu privire la procedura de acordare a concediului medical în caz de carantină și izolare la domiciliu.”

Astfel, având în vedere că în legislația internă, o astfel de obligație a angajatorului deriva oricum indirect din obligațiile cu caracter general de protecție a sănătății lucrătorilor, cu atât mai mult, după publicarea acestei recomandări oficiale a Ministerului, putem afirma că într-adevăr o măsură de aplicare imediată pe care angajatorul trebuie să o dispună în cazul în care un salariat este testat pozitiv cu COVID – 19, este notificarea imediată a DSP în vederea demarării procedurilor pentru efectuarea anchetei epidemiologice.

În plus, Ministerul Muncii face referire și la obligația angajatorului de a-și informa salariații aflați în carantină sau izolare la domiciliu despre procedura de acordare a concediului medical.

Nu în ultimul rând, menționăm că, deși la momentul actual această obligație este prevăzută în mod expres doar în recomandările oficiale formulate de către Ministerul Muncii, nu este exclus că, în contextul declarării stării de urgență în România și alte autorități să recomande sau chiar să impună prin acte normative astfel de măsuri.

Pot angajatorii să dezvăluie celorlalți angajați ca un coleg de-al lor a fost confirmat cu COVID-19?

Potrivit art. 9 din Regulamentul (UE) 679/2016 - Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR), prelucrarea de către angajator a datelor privind starea de sanatate a angajaților săi (date cu caracter special) are un regim special, fiind permisă doar în anumite scopuri. Unul dintre acestea este prevăzut la art. 9 alin. 2 lit. i) și se referă la situația când prelucrarea este necesară din motive de interes public în domeniul sănătății publice, nefiind totuși exclusă nici aplicarea art. 9 alin. 2 lit. b) când prelucrarea este necesară în scopul îndeplinirii obligațiilor în domeniul ocupării forței de muncă sau art. 9 alin. 2 lit. g) când prelucrarea este necesară din motive de interes public major. Aceste temeiuri legale trebuie utilizate întotdeauna împreună cu unul din temeiurile prevăzute la art. 6 din GDPR (cel mai probabil interesul legitim) și permit angajatorului să prelucreze date medicale cu privire la rezultatul testului pentru noul Coronavirus. Vor rămâne aplicabile toate principiile protecției datelor cu caracter personal, în special principiul legalității, proporționalității, adecvării și minimizării datelor (categoriilor de date medicale utilizate), precum și al responsabilității, angajatorul trebuind să documenteze legalitatea acestor prelucrări.

În respectarea principiului confidențialității, angajatorul nu are voie să dezvăluie identitatea celor afectați dacă nu are o justificare clară. Astfel, dacă angajatul sau confirmat cu COVID-19 a luat contact cu ceilalți angajați la un anumit moment în perioada de câteva săptămâni anterioare testării pozitive sau a lucrat în aceeași perioadă de timp în spații în care și-au desfășurat activitatea și alți colegi, apreciem că angajatorul poate și trebuie să informeze ceilalți angajați despre diagnosticul COVID-19, întrucât angajatorul trebuie să adopte măsurile necesare și specifice prevenirii răspândirii acestui Coronavirus. Aceleași informații trebuie furnizate și către DSP, pentru asistența în realizarea anchetei epidemiologice.

În cazurile în care este necesar să se dezvăluie numele angajatului (angajaților) care au contactat virusul (de exemplu, într-un context preventiv), angajații în cauză trebuie informați în avans, iar demnitatea și integritatea lor trebuie protejate.

Pot angajatorii informa persoane din afara organizației că angajații lor au fost testați pozitiv cu COVID-19?

Cu excepția autorităților publice competente, ca idee generală, angajatorii nu trebuie să divulge persoanelor din afara organizației că unul sau mai mulți angajați au fost confirmați cu COVID-19 sau că aceștia s-ar afla în carantina/ auto-izolare.

Însă, dacă angajatorul are cunoștința de faptul că salariatul testat pozitiv cu COVID-19 sau înainte de a intra în carantina/ auto-izolare a luat contact cu anumite persoane, de exemplu colaboratori, furnizori, clienți, apreciem că ar exista motive justificate pentru a-i informa pe aceștia din urmă despre riscul la care s-au expus. Evident, în acest caz, subzistă și obligația angajatorului de a anunța DSP în legătură cu orice informație deținută care poate ajuta în ancheta epidemiologică.