

Obligația purtării măștii de protecție la locul de munca de către angajați. Ce poate face angajatorul în cazul în care unul sau mai mulți salariați refuza purtarea acesteia?



Starea de alertă instituită în România începând cu 15 mai 2020 a adus cu sine, printre altele, și obligația purtării măștii de protecție de către populație în toate spațiile închise, incluzând astfel și spațiile de birouri, fie ca sunt în regim de open-space sau nu.

Astfel, aceasta obligație a fost prevăzută inițial în **Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 24/2020 privind aprobarea instituirii stării de alertă la nivel național și a măsurilor de prevenire și control al infecțiilor, în contextul situației epidemiologice generate de virusul SARS-CoV-2**, ce a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 395 din data de 15 mai 2020, intrând în vigoare la aceeași dată, însă a fost abrogată ulterior, la 17 mai 2020, prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2020.

Hotărârea CNSU nr. 24/2020 a prevăzut în mod clar ca, începând cu data de 15 mai 2020, în spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun, la locul de munca și în alte spații închise se instituie obligativitatea purtării măștii, astfel încât nasul și gura să fie acoperite.

HG nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 a dispus instituirea stării de alertă în România pentru o perioadă de 30 de zile, începând cu data de 18 mai 2020, deci până în 16 mai 2020, inclusiv.

Printre altele, HG nr. 394/2020 prevede și ca, în spațiile publice închise, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de munca se instituie obligativitatea purtării măștii de protecție, în condițiile stabilite prin ordinul comun al ministrului sănătății și ministrului afacerilor interne, emis în temeiul art. 13 și art. 71 alin. (2) din Legea nr. 55/2020.

Obligația purtării măștii de protecție la locul de munca a fost reluată și în **Ordinul ministrului muncii și al protecției sociale și al ministrului sănătății nr. 3577/831/2020**, unde s-a prevăzut și obligația pentru angajații din sectorul public și privat de a respecta toate instrucțiunile prevăzute în planul de prevenire și protecție și instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în munca întocmite de către angajator pentru prevenirea răspândirii coronavirusului SARS CoV-2, dar și în **Ordinul ministrului economiei, energiei și mediului de afaceri și al ministrului sănătății nr. 1731/832/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activităților în condiții de siguranță sanitară în domeniul economiei, pe durata stării de alertă**, care în Anexa nr. 2 – Recomandări privind activitatea în birourile cu spații comune în sistem deschis (open space), prevede obligația directă pentru angajați de a purta masca de protecție (medicală/nonmedicală).

Nu în ultimul rând, a fost publicat ulterior în 22 mai 2020 și **Ordinul ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă**, care prevede ca, în funcție de evaluarea riscului, efectuată de medicul de medicina muncii al unității, pot exista unele excepții de la purtarea obligatorie a măștii în spațiile publice închise, în spațiile comerciale și la locul de muncă, și anume: a) angajatul este singur în birou; b) persoana suferă de boli care afectează capacitatea de oxigenare; c) persoana desfășoară activități fizice intense și/sau în condiții de muncă solicitante (temperaturi ridicate, umiditate crescută etc.); d) prezentatorii TV și invitații acestora, cu condiția respectării distanței de 3 metri între persoane; e) vorbitorii în public, în spații interioare, cu condiția respectării distanței de 3 metri între aceștia și alte persoane, doar în cazul în care nu se afla mai mult de 16 persoane în încălțăminte; și f) copiii cu vârsta mai mică de 5 ani.

Președintele României a anunțat public în data de 9 iunie 2020 că se dorește prelungirea stării de alertă și ulterior datei de 16 iunie 2020, cu menținerea obligativității purtării măștii de protecție în spațiile menționate în actele normative indicate mai sus, deci **se pune problema pentru angajatori ce vor face în situația în care, fie se întorc la locul de muncă și sunt angajați care refuză purtarea măștii de protecție, fie s-au întors deja, angajații au purtat până acum masca de protecție, dar refuză să o mai facă în continuare.**

Purtarea măștii de protecție în mod continuu timp de 8 ore nu este deloc ușoară, iar angajații pot invoca că nu pot lucra astfel, că nu respiră în mod corespunzător, că nu sunt bolnavi, deci nu este niciun pericol.

Ce se poate face în astfel de cazuri?

Cu titlu general, recomand pregătirea unor **norme interne cu privire la regulile ce trebuie respectate de angajați, conform dispozițiilor legale și măsurilor dispuse de organele abilitate pe durata stării de alertă, dar nu numai, ci pe perioada cât va dura pandemia de Covid-19.** Aceste norme interne trebuie comunicate tuturor angajaților, anexate Regulamentului Intern al companiei, ca parte integrantă din acesta și trebuie să conțină sancțiuni pentru nerespectarea fără fundament și cu rea intenție a acestor dispoziții legale obligatorii. Apreciez că, modificarea și completarea Regulamentului Intern cu astfel de reguli și consecințe ale nerespectării acestora poate fi un demers mai complicat pentru multe companii, de aceea anexarea unui set de norme interne Regulamentului Intern, întocmit în baza prevederilor legale mai sus menționate și adaptate situației fiecărei companii, reprezintă o opțiune mai rapidă și mai facilă.

În final, trebuie să fie real și transparent pentru toți angajații că angajatorul are obligații clare potrivit dispozițiilor Ordinului nr. 3577/831/2020, anume: a) să reinstruiască în domeniul securității și sănătății în munca toți lucrătorii care au stat la domiciliu în perioada stării de urgență, șomaj tehnic, telemunca, munca la domiciliu etc; b) să afișeze la intrare și în cele mai vizibile locuri din unitate regulile de conduită obligatorie pentru angajații și pentru toate persoanele care intră în spațiul organizat de angajator, cu privire la prevenirea îmbolnavirilor cu coronavirusul SARS-CoV-2; c) să informeze angajații, prioritar prin mijloace electronice, cu privire la riscurile de infectare și de răspândire a virusului, cu privire la măsurile de protecție și la regulile de distanțare socială care se aplică în cadrul unității, precum și cu privire la regulile pentru gestionarea situațiilor în care angajații sau alte persoane care au acces la locul de muncă prezintă simptome ale infectării cu coronavirusul SARS-CoV-2; d) să informeze angajații cu privire la precauțiile universale valabile, dar și să e) să revizuiască instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în munca, conform prevederilor Ordinului și să le aducă la cunoștința angajaților.

De asemenea, potrivit dispozițiilor Ordinului nr. 874/81/2020, angajatorul are obligația contactării medicului de medicina muncii, ce va face evaluarea de risc și va stabili condițiile purtării măștii pentru angajați, în funcție de problemele medicale ale fiecăruia, de organizarea spațiului de lucru, dar și de natura activității desfășurate.

În plus însă, actele normative indicate conțin obligații exprese pentru toți angajații. Or, nerespectarea unei obligații

legale de catre angajat ce poate provoca o paguba angajatorului sau sau pune în pericol sanatatea proprie sau a colegilor nu poate ramâne nesancționata. Pentru a evita însa acțiuni ulterioare ale salariaților în instanța împotriva deciziilor de sancționare disciplinara, trebuie ca angajatorul sa se asigure prin normele interne pregatite ca salariații înțeleg ca aceste reguli sunt obligatorii, iar nerespectarea acestora poate atrage aplicarea de sancțiuni disciplinare, dar și suportarea eventualelor amenzi pe care le-ar primi angajatorul de la organele de control, în cazul când salariații nu respecta obligațiile legale, iar angajatorul este sancționat în locul acestora.

În mod concret, **în cazul unui salariat care nu respecta obligația purtării măștii de protecție sau orice alta dispoziție legala obligatorie, recomand în prima faza o discuție cu salariatul respectiv**, purtata de reprezentantul Departamentului de Resurse Umane, de un reprezentant din managementul firmei sau de managerul direct. I se va explica salariatului ca sunt nu mai puțin de patru acte normative care prevad aceasta obligație, iar daca nu are un motiv întemeiat pentru refuz, va fi cercetat disciplinar. Daca salariatul invoca aparent aplicarea unei excepții de la purtarea măștii de protecție – de exemplu, o boala care afecteaza capacitatea de oxigenare, diagnosticata anterior sau nu, se va stabili o întrevvedere cu medicul de medicina muncii, pentru ca acesta sa întreprinda verificarile necesare în acest sens. Derogarea de la purtarea măștii de protecție se va obține prin medicul de medicina muncii și/sau medicul specialist, daca într-adevar se confirma ca salariatul are o boala ce îi afecteaza capacitatea de oxigenare a organismului.

Daca însa, salariatul nu este teoretic bolnav, iar aparenta neoxigenare a organismului creeaza atacuri de panica și afecteaza concret capacitatea de munca a salariatului respectiv, **se va analiza intern posibilitatea izolării acestuia singur în birou pentru a nu interacționa cu ceilalți salariați sau, în masura în care este posibil, desfașurarea activității în regim de telemunca pentru o perioada determinata**, ce poate fi prelungita, în caz de nevoie.

Pentru acel salariat care refuza fara motiv întemeiat sa poarte masca de protecție, se poate declanșa cercetarea disciplinara, urmare a careia se pot aplica diverse sancțiuni disciplinare, începând cu avertismentul scris, sancțiunea cea mai ușoara, la prima abatere, și culminând cu concedierea salariatului, în cazul unor abateri repetate, insubordare clara, rea-voința și sfidare a angajatorului și legiuitorului. Evident, masura concedierii trebuie aplicata în cazuri extreme, rolul acestor masuri fiind de a proteja populația, nu de a face rau, însa este evident ca, angajatorul nu poate accepta un comportament insubordonat continuu al angajatului care poate produce consecințe grave cu privire la îmbolnavirea celorlalți salariați, care la rândul lor se pot întoarce împotriva angajatorului, în sensul ca acesta din urma nu a luat masurile necesare și a acceptat tacit comportamentul periculos al unui salariat care încalca regulile.

Care sunt sancțiunile încalcarii acestor obligații?

Sancțiunea instituita de legiuitor pentru încalcarea acestor obligații este prevazuta în Legea nr. 55/2020 privind unele masuri pentru prevenirea si combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, în vigoare din 18 mai 2020. Astfel, se sancționeaza nerespectarea *masurii de protectie a vietii si pentru limitarea efectelor tipului de risc produs asupra sanatatii persoanelor, inclusiv instituirea carantinei sau a izolarii la domiciliu*, cu amenda de la 500 Lei la 2.500 Lei, aplicabila însa doar persoanelor fizice.

Sancțiunea pentru angajatori nu este una clara în legislația specifica masurilor adoptate în contextul pandemiei Covid-19, însa apreciez ca inspectorii de munca pot verifica actualizarea și adaptarea regulilor de sanatate și securitate în munca, dar și adoptarea de catre angajatori a masurilor necesare ca angajații sa respecte regulile sanitare, și pot sancționa contravențional companiile, chiar daca nu direct în temeiul dispozițiilor Legii nr. 55/2020, ci în baza altor acte normative.

În final, obligația generala a angajatorului de a asigura securitatea si sanatatea lucratorilor în toate aspectele legate de munca este prevazuta în Legea nr. 319/2006 privind sanatatea și securitatea în munca,

iar încălcarea obligațiilor exprese din acest act normativ de catre angajator este sancționata de inspectorii de la Inspekția Muncii cu amenzi contravenționale care pot ajunge și la 10.000 Lei, pentru o singura fapta.

Astfel, în cadrul responsabilitatilor sale, angajatorul are obligatia sa ia masurile necesare pentru asigurarea securitatii si protectia sanatatii lucratorilor sai, prevenirea riscurilor profesionale, informarea si instruirea lucratorilor, asigurarea cadrului organizatoric si a mijloacelor necesare securitatii si sanatatii în munca. Mai specific, angajatorul este obligat sa elaboreze instructiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea si/sau aplicarea reglementarilor de securitate si sanatare în munca, tinând seama de particularitatile activitatilor si ale locurilor de munca aflate în responsabilitatea lor, dar și sa asigure si sa controleze cunoasterea si aplicarea de catre toti lucratorii a masurilor prevazute în planul de prevenire si de protectie stabilit, precum si a prevederilor legale în domeniul securitatii si sanatatii în munca.

În consecința, recomand abordarea încălcării de catre salariați a obligațiilor legale cu mare atenție și seriozitate, atât din perspectiva sancționării angajatorului de catre organele de control, cât și din perspectiva „taxării” acestuia de catre alți salariați, care se supun pericolului infectării cu noul Corona virus.