

Drepturile și obligațiile angajaților

Drepturile angajatului

Confidențialitatea

Confidențialitatea la locul de muncă poate părea un termen pretențios, venit din culturile vestice, fără o prea mare aplicabilitate în România. Multe firme private dar și instituții publice întâmpină dificultăți în înțelegerea și aplicarea regulilor legate de confidențialitatea informațiilor la locul de muncă.

În contextul problemelor de sănătate, confidențialitatea înseamnă că numai personalul implicat direct în asistența și îngrijirea medicală a pacientului cunoaște starea medicală și are acces la dosarul său medical. Personalul medical nu trebuie să divulge niciodată statutul medical al unui pacient către colegii sau șefii acestuia.

În afară de responsabilitatea legală, firmele pot include în propriul regulament prevederi despre modul în care sunt gestionate informațiile medicale atât de către conducere și diverse departamente cât și în cadrul colectivului.

O responsabilitate în ceea ce privește informațiile medicale revine și colegilor. Discutăm în primul rând de o responsabilitate morală de a păstra confidențialitatea informațiilor medicale despre colegi. Din punct de vedere legal, deși nu este specificată explicit obligația de a nu dezvălui informații medicale, generarea de situații neplăcute la locul de muncă ca urmare a dezvăluirii unor informații sensibile poate fi încadrată în alte categorii de delictе precum calomnia și defăimarea. Dacă în calitate de coleg te afli în situația în care deții informații medicale despre un alt coleg, cel mai bine și etic este să le păstrezi pentru tine. Dezvăluirea de informații de acest fel nu poate decât să aducă probleme atât pentru persoana despre care se vorbește, care se poate confrunta cu situații neplăcute și stânjenitoare, cât și pentru tine. Dacă la început dezvăluirea informațiilor poate fi văzută ca un gest de solidaritate față de colegi, pe termen lung vei fi persoana în care nimeni nu are încredere. În plus, te expui riscului de a fi acuzat de delictе contra onoarei persoanei care a avut de suferit în urma dezvăluirii informațiilor.

Studiu de caz - CUM NU TREBUIE SĂ PROCEDEZE UN ANGAJATOR

În anul 2019 o persoană dorește să se angajeze într-o firmă care se ocupa de asigurări medicale și de viață, pe postul de recepționar. După ce trece toate etapele procesului de angajare, semnează contractul de muncă și își începe activitatea. Persoana angajată era o persoană care suferea de o boală cronică și era încadrată în grad de handicap dar a ales să nu dezvăluie această informație înainte de angajare pentru a nu se expune riscului de discriminare. După primele două luni de activitate, văzând că lucrurile decurg bine, angajatul se gândește să dezvăluie managerului că este persoană încadrată în grad de handicap și să prezinte certificatul de handicap. În această situație atât firma cât și el ar fi avut beneficii fiscale. În momentul dezvăluirii, managerul face presiuni pentru a afla problema medicală care stă la baza certificatului de handicap. Atunci când angajatul își dezvăluie statutul medical, managerul se sperie de implicațiile pe care și le imaginează asociate unei astfel de situații. Îi propune angajatului să demisioneze, menționând că dacă va face acest lucru va beneficia de o compensație în bani. Angajatul în schimb analizează situația și își dă seama că îi plăcea activitatea pe care o desfășura, era apreciat de ceilalți colegi și iar problema medicală nu îl împiedica să își desfășoare activitatea, în plus nu punea pe nimeni în pericol. Aflat în acest impas apelează la

ajutorul unui consilier din cadrul unei asociații de pacienți din care făcea parte. Din discuția consilierului cu managerul a reieșit că managerul era foarte speriat de cum ar reacționa ceilalți colegi dacă ar afla despre problema de sănătate a angajatului. Întrebat cum s-ar ajunge la o astfel de situație managerul a menționat că nu poate obliga pe nimeni din departamentul de resurse umane să nu dezvăluie o astfel de informație, că nu are nicio pârghie în acest sens. După ce primește toate informațiile despre boala de care suferea angajatul și despre legea privind confidențialitatea, temerile managerului nu dispar, dar se mai diminuează. Managerul înțelege că nu are niciun temei legal să întrerupă contractul de muncă al angajatului, ci doar angajatul poate decide să demisioneze. După încă o lună de activitate în care asupra angajatului s-au făcut presiuni, acesta decide să demisioneze primind o bonificație egală cu salariul pentru 3 luni. A luat această decizie în ciuda faptului că îi plăcea munca pe care o desfășura, dar a realizat că un astfel de mediu de lucru nu era potrivit pentru el.

Practicile în România privind informațiile medicale la locul de muncă

În România medicul de medicina muncii este cel care gestionează statutul medical al angajaților în raport cu angajatorul și ia deciziile privind modul în care angajatul își desfășoară activitatea (program de lucru întreg sau redus, condiții speciale de lucru, modificări în ceea ce privește volumul de muncă, modificarea sarcinilor de muncă ca urmare a stării de sănătate, etc). Tot medicul de medicina muncii este cel care poate evalua o persoană ca fiind aptă sau inaptă pentru anumite activități și un anumit loc de muncă. În practică, unii angajatori încă solicită adeverințe care atestă starea de sănătate de la medicul de familie. Acest lucru se întâmplă ca urmare a faptului că legislația permite adăugarea la dosarul angajatului a altor documente pe care angajatorul le consideră relevante, dar și pentru că legislația privind medicina muncii recomandă solicitarea de către medicul de medicina muncii a unui referat de la medicul de familie care să stea la baza completării documentelor referitoare la medicina muncii. Deși nu poate fi considerată ilegală, solicitarea unei adeverințe de la medicul de familie poate genera situații în care informații medicale despre starea de sănătate a angajatului ajung la departamentul de resurse umane. Acest lucru este riscant atât pentru angajat (poate fi expus situațiilor de discriminare) cât și pentru firma angajatoare dacă nu are politici clare și transparente în acest sens.

Dacă totuși o adeverință de la medicul de familie ajunge la departamentul de resurse umane, cei care lucrează acolo sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor medicale ale oricărui angajat.

De reținut!

Cine e obligat să păstreze confidențialitatea diagnosticului?

Conform Legii nr. 584 din 29 octombrie 2002 păstrarea confidențialității diagnosticului este obligatorie pentru:

- * Angajații rețelei sanitare (inclusiv medicii de medicina muncii, nu au voie să le transmită angajatorilor diagnosticul unei persoane)*
- * Angajatorii acestor persoane (departamentul de resurse umane este obligat prin lege să păstreze confidențialitatea diagnosticului și să nu divulge informațiile colegilor)*
- * Funcționarii publici care au acces la aceste date*

De ce medicul de familie eliberează o adeverință pentru locul de muncă?

Medicul de familie căruia i se solicită o astfel de adeverință se află într-o situație dificilă întrucât nu poate furniza informații cu privire la capacitatea de muncă (apt, inapt, etc) dar formatul de adeverință prevede furnizarea de informații medicale. În această situație medicul de familie consideră că este responsabilitatea persoanei care solicită o astfel de adeverință (angajatul) ca ea să fie transmisă personalului medical, în această situație, medicului de medicina muncii, și nu departamentului de resurse umane al angajatorului.

În situația în care anumite informații privind starea de sănătate a angajatului ajung să fie cunoscute în mediul de la serviciu pe altă filieră, păstrarea confidențialității informațiilor rămâne o obligație pentru departamentul și persoana la care a ajuns informația respectivă.

Recomandări pentru angajați/viitori angajați

Dacă:

- angajatorul solicită adeverință de la medicul de familie, iar aceasta conține informații medicale
- politicile firmei privind confidențialitatea nu sunt suficient de clare și transparente,

atrage atenția personalului din departamentul de resurse umane cu privire la păstrarea confidențialității informațiilor. Legea este de partea ta! Amintește-le de prevederile legii nr. 584 din 29 octombrie 2002.

Recomandări pentru angajatori

Reevaluați politicile de angajare și dosarul angajatului! Renunțați la solicitarea adeverinței de la medicul de familie! Adeverința de la medicul de familie e un document care nu vă aduce nicio informație relevantă despre angajat, în schimb vă poate aduce bătăi de cap privind gestionarea informațiilor medicale. Medicul de medicina muncii se va ocupa să vă comunice dacă sunt aspecte de care trebuie să țineți cont în activitatea angajatului.

Concediul medical

În calitate de angajați e puțin probabil ca pe parcursul traseului nostru profesional să nu ne aflăm în situația în care să avem nevoie de un concediu medical.

Orice tip de concediu medical este reglementat prin **Ordonanța de urgență a Guvernului 158 din 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**, iar începând cu 1 august 2021, Ordinul nr. 1398/729/2021 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a acestei ordonanțe.

Conform acestor legi, pentru acordarea concediului medical, angajatul trebuie să aibă domiciliul în România și să fi fost înscris în sistemul de asigurări sociale de sănătate cel puțin șase luni în ultimul an. De asemenea, este menționată de lege condiția ca activitatea să fi fost desfășurată în baza unui contract individual de muncă, raport de serviciu, act de detașare sau în baza unui statut special prevăzut de lege.

Conform legii, există mai multe tipuri de concedii medicale, clasificate în funcție de nevoia sau problema apărută:

Concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă – pentru boli obișnuite și răniuri provocate în timpul liber precum și pentru boli speciale. Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale.

De reținut!

Pentru tuberculoză se acordă concediu medical pe toată perioada de tratament, până la vindecare, indiferent cât durează.

Concediu medical în urma unui accident de muncă. Acest tip de concediu se poate acorda în cazul unui accident sau al unor boli profesionale apărute ca urmare a exercitării unei anumite meserii.

Concediu medical pentru risc maternal. Se acordă femeilor însărcinate care lucrează cu substanțe toxice, în medii și condiții de lucru ce pot afecta sarcina, punând în pericol sănătatea fătului. Este acordat în urma recomandării medicului de familie sau a medicului de obstetrică-ginecologie.

Concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav. De acest tip de concediu pot beneficia ambii părinți dacă au îndeplinit stagiul de cotizare de cel puțin 6 luni în ultimul an la sistemul public de asigurări sociale. Se poate solicita concediu medical pentru îngrijirea copilului, doar în cazul în care vârsta copilului este sub 7 ani. Dacă este vorba despre afecțiuni grave sau handicap, se acordă pentru părinți până la vârsta copilului de 18 ani.

Concediu medical pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă. Angajatul poate să solicite reducerea numărului de ore de lucru cu o pătrime din durata normală pentru o perioadă de cel mult 90 de zile în ultimele 12 luni anterioare primei zile de concediu, poate intra în concediu pentru carantină (dacă angajatul a fost diagnosticat cu o boală contagioasă) sau poate beneficia de tratament balnear și de recuperare a capacității de muncă, în baza unui bilet de trimitere.

Concediu medical pentru sarcină. Viitoarea mamă poate beneficia de concediu medical care poate fi luat în două etape: prenatal și postnatal.

Încadrarea în grad de handicap vs încadrarea pe piața muncii

În viață ne putem afla în situații pe care le-am anticipat, pe care ni le-am dorit sau în situații pe care nu le-am anticipat și nu le-am dorit. Totuși, a fi informați asupra drepturilor și opțiunilor pe care le avem, ne face puternici. O astfel de situație este încadrarea în grad de handicap. Pot apărea anumite întrebări despre cum se face încadrarea în grad de handicap, ce beneficii poți avea dar și dacă mai ai voie să muncești sau nu. E important să cunoaștem aceste informații atât în calitate de angajați cât și în calitate de angajatori, astfel încât să oferim suportul angajaților atunci când au nevoie.

Când se poate solicita încadrarea în grad de handicap?

În situația anumitor afecțiuni medicale pe care persoanele angajate sau neangajate le au, se poate solicita încadrarea în grad de handicap. Această încadrare se face în funcție de tipul de handicap și în funcție de severitatea acestuia. Din categoria bolilor cu transmitere aeriană, tuberculoza este o afecțiune pentru care se poate solicita încadrarea în grad de handicap (în funcție de stadiul bolii).

Încadrarea în grad de handicap diferă de încadrarea în grad de invaliditate și se realizează în condițiile Legii nr. 448/2006 și numai dacă afecțiunile diagnosticate sunt prevăzute în criteriile medico-psihosociale aprobate prin Ordinul nr. 762/1992/2007.

Cine face încadrarea în grad și tip de handicap?

Serviciul de evaluare complexă a persoanelor adulte cu handicap (SECPAH) - structura din cadrul DGASPC.

Atunci când decizia de încadrare în grad de handicap nu se consideră adecvată se poate face contestarea încadrării în grad de handicap prin instanța de contencios administrativ, care este TRIBUNALUL din fiecare județ. Conform ultimei modificări făcute de OUG 51/2017, certificatele emise pot fi contestate la Instanța de Contencios Administrativ, în termen de 30 de zile.

Încadrarea în grad de handicap și dreptul de a munci

De reținut!

Persoanele cu handicap au dreptul să lucreze și să primească prestațiile aferente încadrării în grad de handicap: indemnizația lunară, bugetul complementar și indemnizația de însoțitor.

Nu există nicio prevedere legală care să împiedice o persoană cu orice tip de handicap, inclusiv handicap grav, cu însoțitor, să muncească. Prin urmare, prin angajare sau continuarea activității persoana nu își pierde gradul de handicap și nici însoțitorul. **Încadrarea într-un grad de handicap nu are nicio legătură cu capacitatea de muncă. Comisiile de evaluare a adulților cu handicap nu evaluează capacitatea de muncă, ci pot doar să orienteze profesional adultul cu handicap.**

Persoana încadrată în grad de handicap poate să aleagă dacă dezvoltă sau nu acest lucru la angajare sau la locul de muncă.

Un avantaj al dezvoltării statusului la locul de muncă este că se poate crea o rețea de suport și persoana poate solicita mai ușor învoire pentru rezolvarea aspectelor medicale sau a anumitor situații (anchete sociale, reînnoirea actelor, etc). Dezvoltarea acestui statut la locul de muncă poate aduce și diferite provocări precum întrebări incomode, reticență, marginalizare sau milă. Prin urmare, decizia de a dezvălui statutul de persoană cu handicap la locul de muncă este personală, depinde de condițiile particulare ale fiecăruia și este recomandat să fie luată după ce au fost analizate argumentele pro și contra.

Persoana care decide să se angajeze în baza certificatului de handicap sau să îl prezinte la locul de muncă, conform legislației, este scutită de plata impozitului pe venit - 10% din venitul net, iar angajatorii săi au anumite facilități fiscale.

Încadrarea în grad de invaliditate vs încadrarea pe piața muncii

O altă situație pe care o putem întâlni este pierderea parțială sau totală a capacității de muncă din cauza bolii. Iată ce e important să știm în această situație.

Cui se cuvine pensia de invaliditate?

Pensia de invaliditate se acordă persoanelor care nu au împlinit vârsta standard de pensionare și care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă.

În raport cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

- de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;
- de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;
- de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

Pensia de invaliditate se va acorda indiferent de stagiul realizat, în toate cazurile în care beneficiarul a fost încadrat în grad de invaliditate, chiar dacă nu a muncit niciodată.

Încadrarea în gradul de invaliditate este atribuția Comisiei de Expertiză a Capacității de Muncă din cadrul Casei de Pensii și se stabilește potrivit dispozițiilor Legii nr. 263/2010.

Decizia medicală asupra capacității de muncă poate fi contestată, în termen de 30 de zile de la comunicare, la comisiile medicale de contestații. Comisiile medicale de contestații funcționează în cadrul Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă.

Pensionarii de invaliditate sunt supuși revizuirii medicale anual până la împlinirea vârstelor standard de pensionare, la termenele stabilite de către medicul expert al asigurărilor sociale.

După fiecare revizuire medicală, medicul expert al asigurărilor sociale emite o nouă decizie medicală asupra capacității de muncă, prin care se stabilește, după caz:

- menținerea în același grad de invaliditate;
- încadrarea în alt grad de invaliditate;
- redobândirea capacității de muncă.

Alte prestații sociale

Indemnizația de hrană pentru persoanele cu tuberculoză

Persoanele bolnave de tuberculoză au dreptul de a beneficia de indemnizație lunară de hrană. Indemnizația lunară de hrană pentru persoanele diagnosticate cu tuberculoză, tratate în ambulatoriu, se acordă în baza Legii nr. 302/2018 privind măsurile de control al tuberculozei.

Persoanele cu tuberculoză beneficiază (numai pe perioada în care sunt tratate în ambulatoriu, adică nespitalizat) de o indemnizație lunară de hrană, până la vindecare, abandonul tratamentului sau până la decesul pacientului. Condiția obligatorie este ca cei bolnavi să își ia tratamentul conform indicațiilor medicale.

Ce fac dacă îmi sunt încălcate drepturile în calitate de angajat?

Ce pot face dacă mi-a fost încălcat dreptul la confidențialitate la locul de muncă?

Dacă medicul de medicina muncii sau angajatorul ți-a încălcat dreptul la confidențialitate, te poți adresa instanțelor de judecată competente. De asemenea poți face o sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și/sau Avocatul Poporului.

Ce pot face dacă angajatorul nu vrea să îmi păstreze locul de muncă?

Este important să știi că un angajator comite o ilegalitate dacă îți desface contractul de muncă pe perioada în care te afli în concediu medical. Există situații în care angajatorul poate face presiuni să îți dai demisia de la locul de muncă. De asemenea nu este legal să îți solicite acest lucru. Dacă totuși se întâmplă, poți face o reclamație la Inspekția Muncii. De principiu, pentru orice problemă care nu a putut fi rezolvată de comun acord cu angajatorul, te poți adresa instanțelor de judecată competente.

Ce pot face dacă am fost discriminat/ă la locul de muncă?

Prima cale de rezolvare este să înaintezi o plângere către conducerea firmei. Dacă consideri că după ce le-ai adus la cunoștință situația, nu a fost rezolvată corespunzător, te poți adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și/sau Avocatului Poporului.

Obligațiile și responsabilitățile angajatului cu afecțiuni medicale la locul de muncă

Cum îmi pot proteja colegii de riscul de a se infecta cu boli care se transmit pe calea aerului?

- urmezi măsurile generale de igienă: tușești /strănuți în îndoitura cotului sau într-un șervețel de unică folosință pe care apoi îl arunci la coșul de gunoi; te speli pe mâini după ce tușești sau strănuți; aerisești cât mai des încăperea în care lucrezi
- te izolezi de colegi dacă ai simptome sugestive sau ești diagnosticat, până când ești sigur că nu mai ești contagios (nu mai poți transmite boala)
- îți iei tratamentul cu strictețe așa cum ți-a fost recomandat de medic (respecți întocmai dozele și ritmul de administrare)
- te prezinți la toate controalele medicale stabilite împreună cu medicul care te tratează
- menții o comunicare constantă cu medicul tău curant și îl informezi dacă apar modificări sau simptome noi
- nu întrerupi tratamentul fără aprobarea medicului

Și nu uita că pe lângă responsabilitatea morală de a-ți proteja colegii, ai și o responsabilitate legală în acest sens. Codul Penal (LEGEA nr. 286/2009) prevede la articolul 352 că transmiterea, prin orice mijloace, a unei boli infectocontagioase se pedepsește cu închisoarea, în funcție de gravitatea faptei.