



Începând din data de 17 martie, salariații nu vor mai avea voie să fumeze în spațiile închise de la locul de muncă, potrivit unui act normativ ce va intra în vigoare la data respectivă. Persoanele care vor încălca această interdicție vor risca să fie sancționate atât de către angajator, cât și de către polițiști. În același timp, angajatorii vor fi nevoiți să stabilească și să aplice reguli interne cu privire la interzicerea fumatului și să afișeze indicatoare pe care să scrie “Fumatul interzis”.

Interzicerea completă a fumatului în spațiile închise de la locul de muncă este prevăzută de Legea nr. 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun.

Aceasta a apărut în Monitorul Oficial în data de 1 februarie și va intra în vigoare în 45 de zile de la publicare, adică în data de 17 martie.

Concret, spațiu închis de la locul de muncă va fi considerat “orice spațiu care are un acoperiș, plafon sau tavan și care este delimitat de cel puțin doi pereți, indiferent de natura acestora sau de caracterul temporar sau permanent, aflat într-un loc de muncă”. De precizat este că, potrivit Legii securității și sănătății în muncă, locul de muncă este “locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității”.

Pentru a respecta noile dispoziții legale, angajatorii vor fi obligați să elaboreze și să pună în aplicare reguli interne referitoare la interzicerea consumului de tutun în spațiile închise și să afișeze indicatoare cu textul “Fumatul interzis”. Salariații care nu vor respecta noua interdicție vor risca să fie sancționați nu doar disciplinar, de către angajator, ci și contravențional, de către polițiști, așa cum a explicat, la solicitarea AvocatNet.ro, Gabriela Dinu (foto stânga), avocat senior la Țuca Zbârcea & Asociații.

“Dacă angajatorul respectă toate dispozițiile legale, însă salariații încălcă interdicția de a fuma la locul de muncă, atunci aceștia vor putea fi supuși unei duble sancționări: una disciplinară, aplicată de către angajator (evident, după efectuarea cercetării disciplinare prealabile, acolo unde se impune) și una contravențională, aplicată de către organele de poliție”, ne-a spus Gabriela Dinu.

Atenție! Noua lege interzice complet fumatul și în spațiile publice închise, în locurile de joacă pentru copii, în unitățile de învățământ și în cele destinate protecției și asistenței copilului. Totodată interdicția se va aplica în continuare în unitățile sanitare și în mijloacele de transport în comun.

Salariații vor risca inclusiv concedierea

Salariaților care încalcă interdicția de a fuma în spațiile închise de la locul de muncă li se vor putea aplica sancțiunile disciplinare prevăzute în momentul de față de Codul muncii.

“Sancțiunile care se vor putea aplica în baza regulamentului intern trebuie să se circumscrie celor stabilite prin Codul Muncii, respectiv sancțiunile disciplinare reglementate de actul normativ amintit. Stabilirea sancțiunii disciplinare este atributul angajatorului. Cu toate acestea, angajatorul nu poate abuza de poziția sa pentru a aplica o sancțiune disproporționată în raport cu fapta săvârșită, existând riscul anulării acesteia de către instanță”, a punctat Gabriela Dinu.

Mai exact, sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate de angajator, în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare, sunt:

avertismentul scris;

retrogradarea din funcție (cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea) pentru o durată de cel mult 60 de zile;

reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Potrivit avocatei consultate de redacția noastră, deoarece Legea nr. 15/2016 stabilește că încălcarea interdicției de a fuma va reprezenta o abatere disciplinară gravă, angajatorii vor putea să recurgă chiar și la sancțiuni dure, precum concedierea.

“Pentru a deveni un instrument util în mâinile angajatorului, inclusiv din perspectiva pedepsirii abaterilor referitoare la fumat, este recomandabil ca regulamentul intern să stabilească în mod clar situațiile în care încălcarea interdicției de fumat poate atrage sancțiuni drastice. În orice caz, conform noilor reglementări, încălcarea regulilor impuse de angajator în legătură cu fumatul ar putea reprezenta o abatere disciplinară gravă. Ca atare, angajatorul este în măsură

să aplice sancțiuni dintre cele mai aspre, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă. În plus, angajatorul ar putea pretinde de la salariați plata unor despăgubiri care să acopere prejudiciul cauzat prin încălcarea regulilor privind fumatul (mai ales în situația în care nerespectarea interdicției fumatului a cauzat prejudicii de imagine sau materiale angajatorului)", a precizat avocata de la Țuca Zbârcea & Asociații.

În ceea ce privește sancționarea contravențională, dacă nu respectă interdicția de a fuma în spațiile închise de la locul de muncă,
salariații vor risca să primească de la polițiști o amendă cuprinsă între 100 și 500 de lei.

Atenție! Exceptând avertismentul scris, nicio altă măsură disciplinară nu poate fi luată înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Unde se va putea fuma în timpul orelor de lucru?

Din moment ce nu există niciun act normativ care să conțină prevederi referitoare la posibilitatea ca salariații să fumeze în timpul orelor de lucru, numai angajatorii pot stabili dacă acordă acestora pauze pentru fumat.

"Nu există prevederi legale care să reglementeze intervalele de timp în care salariații pot fuma. Din această perspectivă, angajatorul va putea stabili prin regulamentul intern pauzele pentru fumat și durata acestora", spune specialistă de la Țuca Zbârcea & Asociații.

Având în vedere legea care interzice complet fumatul, Gabriela Dinu subliniază că salariații nu vor mai putea să consume tutun în niciun spațiu închis de la locul de muncă: "Din perspectiva condițiilor fizice/de mediu în care salariații pot fuma în timpul orelor de lucru, legea este foarte clară. Astfel, fumatul este interzis cu desăvârșire în spațiile închise de la locul de muncă. Mai exact, orice spațiu care are un acoperiș, plafon sau tavan și este delimitat de cel puțin doi pereți (fără a avea importanță materialul din care sunt confecționați sau dacă acești pereți sunt temporari ori permanenți), este situat în clădirile întreprinderii și/sau unității (inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care salariații au acces) este considerat spațiu închis. Practic, conform noii reglementări, salariații nu vor mai putea fuma în niciun spațiu închis aflat la locul de muncă".

Totuși, din moment ce legea face referire doar la spațiile închise, salariații vor putea fuma doar în locurile ce nu se încadrează în această categorie

(în măsura care angajatorii o vor permite). De exemplu, pe un balcon neacoperit (sau acoperit, dar cu un singur perete), o terasă neacoperită (sau acoperită, dar cu un singur perete) sau în curte (atât timp cât vorbim de un spațiu neacoperit sau acoperit, dar care să aibă un singur perete).

Angajatorii pot fi sancționați mai greu pentru nerespectarea noii legi

Persoanele responsabile din instituțiile și unitățile care administrează spațiile închise de la locul de muncă sunt cele care trebuie, potrivit Legii nr. 15/2016, să se ocupe de aplicarea interdicției de a fuma și afișarea indicatoarelor cu textul “Fumatul interzis”. Avocata consultată de redacția noastră afirmă că aceste responsabilități revin angajatorilor.

“Legea prevede că persoanele responsabile din instituțiile și unitățile care administrează spațiile închise de la locul de muncă ar avea obligația de a elabora și pune în aplicare reguli interne cu privire la interzicerea fumatului. Așadar, o asemenea responsabilitate îi revine angajatorului, prin reprezentanții acestuia. Angajatorul trebuie să se conformeze obligațiilor impuse de lege în ceea ce privește interzicerea fumatului la locul de muncă prin includerea în regulamentul intern a regulilor aferente, precum și prin afișarea de indicatoare vizuale privind interzicerea fumatului”, a menționat Gabriela Dinu.

Cu toate acestea, noua lege nu prevede nicio sancțiune pentru angajatorii care nu se vor conforma noilor obligații, însă avocata consideră că, într-o astfel de situație, pot interveni inspectorii de muncă: “În cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor de a elabora și aplica regulamentul intern și de a instala indicatoarele «Fumatul interzis», acesta va putea fi obligat, într-o primă etapă, de către inspecția muncii la conformarea cu prevederile legale într-un termen impus prin procesul-verbal de control”. Prin urmare, în cazul neconformării în termenul stabilit, inspectorii de muncă vor putea să aplice o amendă cuprinsă între 5.000 și 10.000 de lei.

Notă:

Mai multe publicații autohtone au informat în mod eronat că Legea nr. 15/2016 va intra în vigoare pe 16 martie. Conform normelor de tehnică legislativă, termenul de 45 de zile se

calculează pe zile calendaristice, începând cu data publicării actului în Monitor, acesta expirând la ora 24:00 a celei de-a 45-a zi de la publicare (16 martie), astfel că

intrarea în vigoare se produce efectiv pe 17 martie

. (avocatnet.ro)

sursa:

actualmm.ro