CZU: 349.22:331.106:331.45/.46(478)

DOMENIUL DE APLICARE A LEGII SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ ȘI ROLUL ACESTUI FACTOR LA CERCETAREA ACCIDENTELOR ÎN CÂMPUL MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

THE APPLICABILITY OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK LAW AND ITS ROLE IN THE INVESTIGATION OF ACCIDENTS AT WORK IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

POSTICA Ruslan
Universitatea de Stat din Moldova
ORCID: 0000-0001-9227-9018
E-mail: ruslan.postica@gmail.com

Abstract. *In the working relationship, employees may be exposed to the effects of dangerous risk factors in the workplace. Consequently, if these factors interact with the employee's working environment, the employee is liable to suffer physical damage (injury, psychological stress, electrocution, burns, frostbite, asphyxiation, acute poisoning, physical damages caused by insects and animals, natural disasters, etc.), as a result of the action of a risk factor (habit, state, process, phenomenon, behavior) specific to an element of the work system (performer, work tasks, means of production, work environment) and which may lead to temporary or permanent loss of working capacity or death of the employee. This event is referred to as an accident at work.*

As a result, according to legal norms, when an accident at work occurs, it is to be investigated in order to determine whether it is an accident at work or outside work, as well as other particularities that are relevant for examining the causes that favoured the occurrence of the event and identifying the persons responsible.

Thus, this paper will focus on the significant role of the application field of occupational health and safety law in the investigation of work accidents using general research methods - observation, inductive, deductive reasoning, generalization, systematization, analyzing, synthesizing, applying the principles of logical thinking, as well as scientific methods of research - the synthetic, axiomatic and systematic methods.

Keywords: *occupational health and safety; legal employment relationship; accident at work; holder of the employment relationship; employee.*

Abstract. *În derularea raporturilor de muncă, salariații pot fi expuși efectelor unor factori de risc periculoși la locul de muncă. În consecință, în cazul în care, acești factori interacționează cu mediul de muncă a angajatului, acesta este pasibil de a suferi vătămări ale organismului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicație acută, leziuni corporale provocate de insecte şi animale, de calamităţi naturale etc.), ca urmare a acţiunii unui factor de risc (însuşire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producţie, mediu de muncă) şi care poate conduce la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului. Acest eveniment fiind denumit ca accident de muncă.*

Drept urmare, conform normelor legale, la producerea unui accident în câmpul muncii, acesta urmează a fi cercetat, întru a determina dacă acesta este un accident de muncă sau în afara muncii, precum și alte particularități care au relevanță pentru examinarea cauzelor ce au favorizat producerea evenimentului și identificarea persoanelor responsabile.

Astfel, în prezenta lucrare se va evidenția rolul semnificativ al domeniului de aplicare a legii securității și sănătății în muncă la cercetarea accidentelor în câmpul muncii, cu utilizarea metodelor

generale de cercetare – observația, raționamentul inductiv, deductiv, generalizarea, sistematizarea, analiza, sinteza, cu aplicarea principiilor gândirii logice, precum și metode științifice de cercetare – metoda sintetică, axiomatică și sistemică.

Cuvinte-cheie: *securitate și sănătate în muncă; raport juridic de muncă; accident în câmpul muncii; titular al raportului de muncă; salariat.*

Introducere

Pornind de la art. 43 a Constituției Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă și la protecția muncii [1]. Aceste drepturi fundamentale se află într-o strânsă relație, completându-se unul pe altul, pe de o parte, oricărei persoane îi este garantat dreptul de a fi salariat, pe altă parte, fiindu-i asigurate condiții inofensive de muncă, pentru realizarea sarcinilor de muncă/atribuțiilor funcționale în funcția în care a a fost angajat.

Condițiile inofensive de muncă, sunt reglementate de art. 225 alin. (1) din Codul Muncii al RM, prin care statul garantează salariaților o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă [2].

În acest sens, complementar, statul a adoptat Legea RM nr. 186/2008, privind securitate și sănătatea în muncă, prin care sunt reglementate raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă [3].

Astfel, până a purcede la efectuare de lucrări/îndeplinirea scopului lucrativ al unității, angajatorul/titularul raportului de muncă, este obligat să-și ajusteze activitatea în conformitate cu prevederile legale din domeniu, inclusiv și normele cu privire la securitatea și sănătate în muncă. În acest sens, de o importanță majoră, până la îndeplinirea sarcinilor de muncă de către salariați, angajatorul este obligat să determine dacă prevederile Legii RM nr. 186/2008, cad sub incidența activității economice pe care o desfășoară la unitate.

Precizare în această privință, este efectuată prin art. 3 a Legii RM nr. 186/2008 [4].

Domeniul de aplicare a legii rm 186/2008

Conform art. 3 a Legii RM nr. 186/2008, dispozițiile legii se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât şi private, și se aplică: angajatorilor; lucrătorilor; lucrătorilor care prestează munca la distanță, în limitele și condițiile convenite de comun acord cu angajatorul și stipulate în contractul individual de muncă; reprezentanților lucrătorilor; persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; persoanelor care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunității sau activităţi în regim de voluntariat; persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care dovada clauzelor contractuale şi a prestaţiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; persoanelor care, pe durata ispăşirii pedepsei în locuri de detenţie, lucrează în atelierele instituţiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; şomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.

Totodată, în prezentul articol se evidențiază și domeniile asupra cărora prevederile din domeniul securității și sănătății în muncă nu poartă un caracter obligatoriu, și anume: Legea RM nr. 186/2008 nu este aplicabilă dacă unele caracteristici inerente anumitor activităţi specifice forţelor armate, poliției sau serviciilor de protecţie civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicţie cu dispoziţiile ei. În acest caz, securitatea şi sănătatea lucrătorilor se vor asigura ținându-se cont, în măsura posibilităţii, de dispozițiile prezentei legi [5].

Dat fiind faptul că, prevederile legale aferente domeniul sunt aplicabile tuturor domeniilor de activitate - unica excepție fiind acele domenii unde însăși activitatea presupune riscul de pierdere a capacității de muncă sau deces, precum și faptul că este aplicabilă tuturor persoanelor – indiferent

de forma de angajare, se relevă caracterul vast al reglementărilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

De altfel, autorii autohtoni E. Boișteanu și N. Romandaș concluzionează că aceste particularități de aplicare a Legii securității și sănătății în muncă poartă un caracter universal [6, p. 600].

Accident de muncă / în afara muncii

Ca un accident să fi recunoscut în câmpul muncii neapărat necesar trebuie să se ateste faptul unui raport juridic de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, și o persoană juridică sau fizică pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul sau sub autoritatea celei de a doua și care este remunerată pentru munca prestată – sub formă de salariu sau indemnizație, sau indirect – sub formă de onorariu, în condițiile legii [7, p. 123, 124]. De regulă, acest raport juridic este materializat printr-un contract individual/colectiv de muncă, iar în cazul în care cu salariatul nu a fost încheiat un astfel de contract, legea securității și sănătății în muncă vine cu o soluție în acest sens, prin faptul că pot fi demonstrate clauzele contractuale și a prestațiilor efectuate de către salariat în folosul angajatorului prin alte mijloace de probă. De altfel, în literatură autohtonă această particularitate este definită ca principiul supremației faptelor, inevitabil care trebuie să fie demonstrate prin mijloace de probă. Acest principiu reprezintă un facilitator la rezolvarea problemelor ce țin de raporturile juridice deghizate [8, p. 125].

Astfel, la producerea unui accident în câmpul muncii, primul și unul din cele mai esențiale acțiuni întru cercetarea obiectivă și plenitudinară a cazului, reprezintă demonstrarea existenței unui raport juridic de muncă între persoana accidentată și titularul raportului de muncă. În cazul în care este documentat acest raport de muncă, atunci nu se va necesita demonstrarea faptului prestării unei munci, deoarece există contractul individual/colectiv de muncă. În cazul în care acest raport nu a fost documentat, legiuitorul a permis demonstrarea acestuia prin alte mijloace de probă.

În continuare, întru cercetarea accidentelor în câmpul muncii, legiuitorul a stabilit modalitatea unică de comunicare, cercetare, înregistrare și evidență a accidentelor de muncă, suportate de salariații care prestează munca la angajator. Acest act normativ reprezintă regulamentul privind modul de cercetarea a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1361/2005 [9].

Astfel, în actul normativ vizat este stabilită definiția accidentului în câmpul muncii, care poate fi accident de muncă și în afara muncii. În acest sens, conform HG nominalizate, accident de muncă se înțelege: un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicaţie acută, leziuni corporale provocate de insecte şi animale, de calamităţi naturale etc.), ca urmare a acţiunii unui factor de risc (însuşire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producţie, mediu de muncă) şi care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului, survenit:

a) în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu;

b) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, când salariatul se deplasează de la intrarea în incinta întreprinderii, instituţiei, organizaţiei (în continuare - unitate) pînă la locul de muncă şi invers, îşi schimbă îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecţie şi de lucru şi invers, preia sau predă locul de muncă şi mijloacele de producţie;

c) în timpul pauzelor stabilite, cînd salariatul se află pe teritoriul unităţii sau la locul său de muncă, precum şi în timpul frecventării încăperilor sanitaro-igienice sau auxiliare;

d) în timpul deplasării de la domiciliu la lucru şi invers, cu transportul oferit de unitate, în modul stabilit, precum şi în timpul îmbarcării sau debarcării din acest mijloc de transport;

e) în timpul deplasării de la unitatea în care este încadrat salariatul, pînă la locul de muncă, organizat în afara teritoriului unităţii, sau până la o altă unitate, şi invers, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă sau a obligațiilor de serviciu, în timpul util pentru aceasta şi pe traseul stabilit al deplasării, indiferent de modul de deplasare sau mijlocul de transport utilizat;

f) în cadrul participării la acţiuni culturale, sportive sau la alte activităţi organizate de unitate în baza ordinului sau dispoziţiei emise de angajator;

g) în cadrul acţiunii întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ori pentru salvarea altui salariat de la un pericol în circumstanţele specificate la literele a),b),c),d) şi f) ale prezentului punct;

h) în timpul instruirii de producție sau practicii profesionale în bază de contract încheiat între angajator şi instituţia de învățământ, între angajator, elevi şi studenţi,

iar prin accident în afara muncii se înțelege: un eveniment care a provocat vătămarea violentă a organismului salariatului, chiar dacă s-a produs în timpul de muncă al acestuia, la locul de muncă sau pe teritoriul unităţii, în condiţii neprevăzute la punctul 3 din prezentul Regulament, cauza directă a căruia este determinată de fapte ce nu au legătură cu îndeplinirea sarcinii de muncă sau obligațiilor de serviciu (joacă, încăierare, automutilare intenționată, sinucidere, cazuri de boală latentă şi moarte naturală, folosire a mijloacelor de producție în scopuri personale fără permisiunea angajatorului sau conducătorului, comitere a unui furt din avutul unității , angajatorului persoană fizică şi altele de acest gen). Activităţile, actele sau faptele menționate în prezentul punct trebuie să fie confirmate prin documente corespunzătoare [10].

Concluzii prealabile

La suprapunerea domeniului de aplicare a legii securității și sănătății în muncă cu noțiunile de accident de muncă și în afara muncii, se relevă caracteristicile esențiale ca un accident în câmpul muncii să fie definit ca de muncă sau în afara lui. Rezultă că, un accident de muncă ca să fie denumit astfel, neapărat necesar trebuie să întrunească următoarele caracteristici:

- domeniul de activitatea a unității unde s-a produs accidentul, cade sub incidența domeniului de aplicare a legii securității și sănătății în muncă;
- accidentatul executa o sarcină de muncă sau își îndeplinea atribuțiile funcționale ori alte circumstanțe prevăzute la pnct. 3 lit. b) – h) a HG 1361/2005;

Ca un accident să fie definit ca în afara muncii, neapărat necesar trebuie să se întrunească următoarele caracteristice:

- domeniul de activitatea a unității unde s-a produs accidentul, cade sub incidența domeniului de aplicare a legii securității și sănătății în muncă;
- accidentatul a suferit vătămări corporale sau a survenit decesul acestuia în circumstanțe ce nu țin de îndeplinirea sarcinii de muncă sau îndatoririlor funcționale;

Totodată, în cazul în care activitatea unității nu cade sub incidența prevederilor legale din domeniul siguranței ocupaționale, menționate la art. 3 alin (3) a Legii 186/2008, atunci evenimentul produs nu poate fi denumit nici accident de muncă, nici accident în afara muncii.

Dar ce se întâmplă atunci când un salariat – angajat la o unitate a cărei activitate cade sub incidența Legii 186/2088, își are locul de muncă (loc destinat pentru organizarea și desfășurarea diferitor genuri de activitate, precum și pentru plasarea posturilor de lucru în clădirile, edificiile, spațiile închise sau deschise, terenurile, bazinele acvatice ale unității și în orice alt loc din interiorul sau exteriorul unității la care lucrătorul are acces în timpul și pentru executarea sarcinilor sale de

lucru [3]) în incinta unității unde activează și alte unități asupra cărora prevederile Legii 186/2008 nu este aplicabilă, și a suferit vătămări corporale sau a survenit decesul acestuia, nemijlocit din interacțiunea între aceste unități.

Legiuitorul nu a reglementat astfel de situații, și la cercetarea accidentelor în circumstanțele expuse supra, este dificil de a determina/argumenta dacă acesta este un accident de muncă sau în afara lui.

Loc de muncă conjugat

Unul din exemplele elocvente la cele expuse mai sus îl reprezintă aeroportul – acel ansamblu constituit din aerodrom, aerogară și anumite instalații aeroportuare, destinate primirii și expedierii aeronavelor, deservirii transportului aerian [11]. Conform literaturii de specialitate, pe teritoriul aeroportului activează mau multe entități, atât a structurilor guvernamentale de forță, cât și entități din domeniul privat [12, p.207]. Acest fapt este confirmat de legea privind securitatea aeronautică nr. 192/2019 [11], și anume la art. 4 – 6 sunt exemplificate unitățile care activează în cadrul aeroportului: Serviciul de Informații și Securitate, Poliția de Frontieră, Ministerul Apărării, Serviciul Vamal, și altele, inclusiv Întreprinderea de Stat „Aeroportul Internațional Chișinău". Ultimul având mai multe genuri de activitate pe teritoriul aeroportului, precum: deservirea călătorilor, asigurarea tehnică a proceselor de producție a serviciilor aeroportului, lucrări de construcții, servicii de transport, servicii hotel, dirijarea traficului aerian în zona aeroportului, reparația și deservirea tehnică a aeronavelor, mijloacelor de transport, clădirilor și edificiilor, activitate comercială și altele [13]. După cum se poate observa pe teritoriul aeroportului activează atât structuri de forță cât și unități care au alte genuri de activitate, însă ce au în comun este locul de muncă unde activează.

Concluzii

Există numeroase rapoarte juridice de muncă care cad sub incidența prevederilor legale privind siguranța ocupațională, unde titularul raportului de muncă este obligat sub toate aspectele să asigure securitate și sănătate salariatului, prin realizarea unui ansamblu de activități, măsuri, procedee, mijloace, echipamente, instalații, aparate de măsură și control care ar asigura cele mai bune condiții de lucru, pentru apărarea vieții, sănătății și integrității fizice și psihice a lucrătorilor, însă legislația nu reglementează modul de conlucrare și măsurile ce necesită a fi luate în contextul în care la același loc de muncă activează unități atât din domeniile asupra cărora sunt valabile prevederile legale din domeniul siguranței ocupaționale, prevăzute în Legea 186/2008, cât și din domeniul structurilor de forță.

Bibliografie:

1. *Constituția Republicii Moldova* nr. 1 din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr. 1;
2. *Codul Muncii al Republicii Moldova* nr. 154 din 28.03.2003. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162;
3. *Legea securității și sănătății în muncă* nr. 186 din 10.07.2008. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143-144;
4. *Ibidem*
5. *Ibidem*
6. Boișteanu E., Romandaș N., *Dreptul Muncii,* Tipografia Centrală, Chișinău, 2015, 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.

7. *Ibidem*
8. *Ibidem*
9. *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă,* nr. 1361 din 22.12.2005. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr. 9-12;
10. *Ibidem*
11. *Legea privind securitatea aeronautică* nr. 192 din 20.12.2019. În Monitorul Oficial al republicii Moldova, 2019, nr. 400-406;
12. Н. Ашфорд, Х. П. М. Стентон, К. А. Мур, „Функционирование аэропорта”, Москва „Транспорт”, 1990, ISBN 5-277-00997-3 , 372 file;
13. Statutul ÎS „Aeroportul Internațional Chișinău [citat 11.09.2024]. Disponibil: https://airport.md/files/Statutul_%C3%8E.S.AIC.pdf
14. Păscăluță F., Modul de cercetare a accidentelor de muncă, Juridice Moldova 2020. Disponibil: https://juridicemoldova.md/6000/modul-de-cercetare-a-accidentelor-de-munca.html.