IMPORTANȚA EXAMENULUI MEDICAL ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

THE IMPORTANCE OF THE MEDICAL EXAMINATION IN LABOR RELATIONSHIP

CZU: 349.22:331.546:616-057 **https://doi.org/10.59295/spd2024j.66**

Felicia PĂSCĂLUȚĂ,
e-mail: feliciapascaluta79@mail.ru
Universitatea de Stat din Moldova

Summary. *In the field of safety and health at work, the employer has the obligation to hire only people who, following the medical examination, correspond to the work task they are going to perform. Moreover, the employer must ensure - by carrying out periodic examinations - the dynamic supervision of the health status of the workers and the confirmation after certain periods of time of the aptitude for work for the profession (function) and the occupied workplace.*

In the framework of a legal employment relationship, the future employee obliges himself to perform a certain activity that he is going to carry out for the benefit of the employer, an action that implies - in addition to his legal capacity - the biological possibility to work.

The reason for such an examination is to protect the health of the employee, as well as of the other people in the collective in which, as a rule, they carry out their activity.

Keywords: *medical examination, occupational risk factor, aptitude for work, occupational disease, occupational medicine.*

Cuvinte-cheie: *examen medical, factor de risc profesional, aptitudine în muncă, boală profesională, medicina muncii.*

INTRODUCERE

În cadrul unui raport juridic de muncă viitorul salariat se obligă la prestarea unei anumite activități pe care urmează să o desfășoare în folosul angajatorului, acțiune ce presupune – pe lângă capacitatea sa juridică – și posibilitatea biologică de a munci [1, p. 30]. Legislația muncii cuprinde o serie de reglementări imperative ce vizează problematica ocrotirii sănătății salariaților. Astfel, în Codul Muncii și în Legea nr. 186/2008 sunt reflectate unele aspecte ce țin de supunerea salariaților la examenul medical [2].

Inclusiv, legislația muncii stabilește în anumite cazuri (la angajarea în domeniile sănătate, învățământ, alimentație publică, circulația mijloacelor de transport și în alte domenii prevăzute de legislația în vigoare) că o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Astfel, persoanele care doresc să se angajeze sunt îndreptate de către angajator la o instituție medicală în vederea trecerii examenului medical. În practică există mai multe modele de mostre prin care se solicită trecerea examenului medical,

de ex. Fișa de solicitare a examenului medical; Fișa de identificare a factorilor de risc profesional; Îndreptare la control medical etc. Atât responsabilitatea, cât și costurile pentru organizarea examenelor medicale obligatorii a lucrătorilor vor fi suportate de către angajator.

Rațiunea unui astfel de examen constă în ocrotirea sănătății salariatului, precum și a celorlalte persoane din colectivul în care, de regulă, își desfășoară activitatea.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Temeiul legal al examenului medical îl constituie prevederile art. 13 lit. l)-m), art. 20 lit. h), art. 21din Legea nr. 186/2008, precum și cele cuprinse în Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății lucrătorilor și Regulamentul sanitar cu privire la examenele medicale obligatorii a lucrătorilor în scopul prevenirii bolilor transmisibile.

În domeniul securității și sănătății în muncă, angajatorului îi revine obligația de a angaja numai persoane care, în urma examenului medical, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute. Mai mult, angajatorul trebuie să asigure – prin efectuarea examenelor periodice – supravegherea în dinamică a stării de sănătate a lucrătorilor și confirmarea după anumite perioade de timp a aptitudinii în muncă pentru profesia (funcția) și locul de muncă ocupat, p. 44 din Regulament, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1079/2023. Drept urmare, salariatul în a cărui privință au fost depistate contraindicații care nu-i permit îndeplinirea sarcinii de muncă urmează a fi înlăturat de la lucru (funcție), iar contractul individual de muncă va fi suspendat conform art. 76 lit.i) din Codul muncii. Pentru a elucida consecințele juridice ale suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 76 lit. i) din Codul muncii, vom face referire la prevederile art. 74 alin. (2) din același Cod, potrivit cărora salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art. 86 alin. (1) lit. x) din Codul muncii. În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art. 86 alin.(1) lit. d) din Codul muncii.

Prin toate aceste acte solicitate la încadrarea în muncă și specificate în art. 57 din CM al RM [3], se urmărește ca persoana în cauză să poată face dovada îndeplinirii condițiilor generale și speciale de validitate a contractului individual de muncă.

Conform art. 253 alin. (1) din CM al RM, salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an.

Obiectivul general este protecția stării de sănătate a lucrătorilor pentru a crește nivelul capacității de muncă, randamentul muncii, menținerea sănătății și prelungirea vieții active.

Examenul medical a lucrătorilor se efectuează în dependență de factorii de risc profesional la locul de muncă.

Problematica examenului medical la angajare este abordată detaliat în Hotărârea Guvernului nr.1079 din 27.12.2023, [4].

Prin acest act normativ au fost aprobare două documente:

- Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor și
- Regulamentul sanitar cu privire la examenele medicale obligatorii a lucrătorilor în scopul prevenirii bolilor transmisibile.

Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor (anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023), conține cerințe minime, responsabilitățile și obligațiile părților implicate în procesul de supraveghere a sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, precum și de prevenire a îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale rezultate din expunerea la factorii de risc profesional chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, din suprasolicitări a diferitor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Se disting următoarele tipuri de examene medicale: examen medical la angajare în muncă; examenul medical periodic; examenul medical la reluarea activității.

În conformitate cu p.43 din Regulament, examenul medical la angajare stabilește aptitudinea/aptitudinea condiționată/inaptitudinea temporară sau permanentă în muncă pentru profesia/ funcția și locul de muncă solicitate, compatibilitatea/incompatibilitatea cu eventualele boli, prezente la persoană în momentul examinării și viitorul loc de muncă, existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității sau a serviciilor prestate.

Examenul medical la angajarea în muncă se face la solicitarea angajatorului, care completează fișa de solicitare și fișa de evaluare. Scopul examenul medical la angajare este: 1) evaluarea stării de sănătate a lucrătorului până la momentul angajării în muncă; 2) suspectarea/diagnosticarea bolilor profesionale care au apărut în timpul muncii anterioare.

Astfel, la angajare în câmpul muncii persoana care solicită a fi angajată va suporta cheltuielile pentru efectuarea examenului medical, acestea fiind compensate de către angajator în termen de până la o lună după angajarea lucrătorului.

Examenul medical periodic, conform p. 44 din Regulament, are drept scop: 1) monitorizarea în dinamică a stării de sănătate a lucrătorilor, confirmarea după anumite perioade de timp a aptitudinii în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă ocupat; 2) depistarea apariției unor boli care constituie contraindicații pentru activitatea la locul de muncă ocupat; 3) depistarea precoce a bolilor profesionale; 4) diagnosticarea bolilor legate de profesie; 5) depistarea bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă; 6) recomandarea măsurilor profilactice și de reabilitare pentru restabilirea capacității de muncă a lucrătorilor.

Examenul medical la reluarea activității se efectuează pentru: 1) confirmarea aptitudinii lucrătorului pentru exercitarea funcției deținute anterior sau noii funcții la

locul de muncă respectiv; 2) stabilirea unor măsuri de adaptare a locului de muncă și a unor activități specifice profesiei sau funcției, dacă este cazul; 3) reorientarea spre un alt loc de muncă, care să asigure lucrătorului menținerea sănătății și a capacității sale de muncă.

Examenele medicale ulterioare (periodice și la reluarea activității) vor fi acoperite direct de către angajator. Supravegherea sănătății angajaților este asigurată de către medicii specialişti de medicina muncii (medicina muncii - disciplina medicală care studiază relația fiziologică și relația patologică dintre organismul uman și muncă, în vederea recomandării măsurilor care să permită desfășurarea activității profesionale în condiții fiziologice și igienice pentru menținerea capacității de muncă la un nivel ridicat și pentru prevenirea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie) sau cu competență în respectivul domeniu.

Potrivit primului Regulament, angajatorul este obligat să identifice factorii de risc profesional la care sunt expuși lucrătorii; să contracteze o instituție medicală pentru efectuarea examenelor medicale; să asigure mijloacele financiare și condițiile efectuării examenelor medicale fără a implica lucrătorii în costurile aferente etc., precum și să completeze fișele (Fișa de solicitare a examenului medical; Fișa de evaluare a factorilor de risc profesional; Lista nominală a lucrătorilor trimiși la examen medical profilactic), modelele acestora fiind anexe la Regulament. Acestea vor fi păstrate pe perioada de acțiune a contractului individual de muncă (CIM) și pe durata a cel puțin 5 ani de la încetarea CIM, precum și de 40 de ani de la încetarea CIM în cazul expunerii profesionale la factori de risc cu efect cancerigen. La expirarea acestor perioade și în cazul în care angajatorul își încetează activitatea, documentele menționate sunt transmise arhivei teritoriale.

În conformitate cu Legea nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice articolul 49 [5], în vederea ocrotirii sănătății, prevenirii apariției și răspândirii bolilor transmisibile și a celor profesionale, lucrătorii și persoanele care practică munca individuală sunt supuși obligatoriu examenelor medicale la angajare și examenelor periodice în cazurile prevăzute de legislație.

Ordinul Ministerului Sănătății nr. 255/1996 cu privire la organizarea obligatorie a examenului medical al salariaților din întreprinderile alimentare, instituțiile medicale, comunale și cele pentru copii reflectă o abordare depășită privind categoriile de lucrători care necesită a fi supuși examenelor medicale obligatorii pentru a preveni transmiterea bolilor infecțioase, totodată și volumul de investigații reglementate prin acest document este unul depășit, neproductiv, nu are relevanță ținând cont de situația epidemiologică actuală la nivel de țară. Mai mult, Organizația pentru Alimentație și Agricultură și OMS nu recomandă examene medicale obligatorii pentru anumite categorii de lucrători incluși în Ordinul Ministerului Sănătății nr. 255/1996, pe motiv, că volumul de investigații efectuate nu și-au argumentat cost-eficiența. Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1154/2020 (https://ansp.md/wpcontent/uploads/2021/04/Ordinul-1154.pdf), nu a fost publicat în Monitorul oficial, deoarece au parvenit multiple contestări în cadrul discuțiilor publice.

Supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, sunt atribuțiile Agenției Naționale pentru Sănătate Publică și Inspectoratului de Stat al Muncii. În p. 29 și p.30 din Regulament sunt enumerate atribuțiile acestor organe.

Regulamentul sanitar cu privire la examenele medicale obligatorii a lucrătorilor în scopul prevenirii bolilor transmisibile (anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 1079/2023), are drept scop depistarea precoce a lucrătorilor suspecți cu maladie transmisibilă și prevenirea înmulțirii bolilor infecțioase. Categoriile lucrătorilor care necesită efectuarea examenelor medicale la angajare și periodice în scopul prevenirii bolilor transmisibile, volumul investigațiilor, precum și periodicitatea efectuării acestora sunt stabilite în anexa nr. 1.

Categoriile lucrătorilor care urmează a fi supuși examenelor medicale obligatorii la angajare și examenelor medicale periodice în scopul prevenirii bolilor transmisibile:

- lucrătorii unităților industriei alimentare, care vin în contact direct cu alimente neambalate în procesul de producere, prelucrare, ambalare, depozitare, transportare, comercializare a produselor alimentare, inclusiv prestarea serviciilor de alimentație publică;
- elevii și studenții care participă la practica în unitățile din domeniul alimentar, care produc, prelucrează, depozitează, transportă, comercializează produse alimentare, și care prestează servicii de alimentație publică;
- personalul care participă la instalarea centralelor de aprovizionare cu apă potabilă și a altor unități de interes public, la amenajarea paturilor filtrante, curățarea filtrelor și rezervoarelor, repararea și întreținerea puțurilor de captare, a drenurilor, a captărilor de izolare;
- lucrătorii instituțiilor de educație timpurie, școlilor internat, caselor de copii, sanatoriilor pentru copii. Lucrătorii instituțiilor de întremare a sănătății copiilor (taberele de odihnă);
- lucrătorii prestatorilor de servicii medicale de staționar, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care lucrează cu copii mici (secții de pediatrie, boli infecțioase, maternități);
- personalul angajat în instituțiile cu regim închis și semiînchis (centre de plasament temporar pentru persoane cu dizabilități, centre de plasament temporar pentru persoane vârstnice și persoane cu dizabilități, Instituții corecționale ale MJ și MAI).

Astfel, lucrătorii indicați în anexa 1 care nu au efectuat examene medicale nu pot fi angajați.

Controlul privind respectarea prevederilor prezentului Regulament este realizat de către Agenția Națională pentru Sănătate Publică, cu excepția unităților indicate în pct. 1 din anexa nr. 1, care va fi realizat de către Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor, în conformitate cu Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător. Pentru nerespectarea prevederilor prezentului Regulament, angajatorii și lucrătorii poartă răspundere disciplinară, administrativă și penală, conform legislației.

Însă, conform art. 55^3, Cod Contravențional al Republicii Moldova [6], încălcarea de către angajator a legislaţiei privind securitatea şi sănătatea în muncă, dacă fapta nu constituie infracţiune, se sancționează cu amendă.

CONCLUZII

Rezultă din textele citate că statul este cel care reglementează sistemul de sănătate în muncă și impune obligații în acest sens în sarcina angajatorilor, organelor cu atribuții în domeniu, salariaților și altor participanți la procesele de muncă. Tot statul a creat organe specializate, cu atribuții în urmărirea modului în care se respectă normele privind trecerea examenului medical.

Așa fiind, activitatea respectivă nu este lăsată la latitudinea angajatorilor sau salariaților, ea este reglementată în toate domeniile vieții economice și sociale, iar statul realizează și controlul acestei activități [7, p. 5].

REFERINȚE

1. Adriana Georgetta Meseșan, Dreptul muncii. Contractul individual de muncă, Cluj-Napoca, Editura Albastră, 2006.
2. Legea RM nr. 186 „securităţii şi sănătăţii în muncă” din 10.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 05.08.2008, nr. 143-144.
3. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162
4. Hotărârea Guvernului nr.1079 din 27.12.2023, publicat: 05.03.2024 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 89-92 art.207.
5. Legea nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 67, art.183.
6. Codul contravenţional al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 16.01.2009, nr. 3-6.
7. Vasile Popa, Nicolae Mircovici, Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională, Editura Getic, București, 1997.