ROLUL ATRIBUȚIILOR FUNCȚIONALE ALE SALARIATULUI LA CERCETAREA ACCIDENTELOR ÎN CÂMPUL MUNCII

ROLE OF THE EMPLOYEE'S FUNCTIONAL DUTIES IN INVESTIGATING WORKPLACE ACCIDENTS

CZU: 349.2:331.456 **https://doi.org/10.59295/spd2024j.67**

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

Summary. *The establishment of the functional duties of employees is an inherent element of the legal employment relationship, whereby the holder of the employment relationship, through the subordination relations he has with the employees, acquired when signing individual employment contracts, establishes the way in which the activities are directed in the entity, the institutional hierarchy, the responsibilities of the employees and others, in order to effectively achieve the work purpose. In this sense, functional tasks are defined as the totality of actions that need to be carried out by the employee in a given work environment, through means of production. Thus, the employee, having a detailed job description in terms of the responsibilities he has to assume within the organization, will know his duties, the tasks to be performed, the environment and the work schedule. On the other hand, the specifics of the job, known to the employee in terms of functional duties, are the basis on which a workplace accident is investigated to determine whether it is work or non-work accident.*

Thus, in this paper, using general research methods – observation, inductive reasoning, deductive reasoning, generalization, systematization, analysis, synthesis, applying the principles of logical thinking and scientific research methods - synthetic, axiomatic and systemic method, it will be shown the significance of functional duties when investigating workplace accidents.

Keywords: *functional duties, workplace accident, legal regulations on occupational safety, work task.*

Rezumat. *Stabilirea atribuțiilor funcționale salariaților reprezintă un element inerent al raportului juridic de muncă, prin care titularul raportului de muncă, prin prisma relațiilor de subordonare pe care le are față de angajați, dobândite la semnarea contractelor individuale de muncă, stabilește modul în care activitățile sunt direcționate în unitate, ierarhia instituțională, responsabilitățile salariaților și altele, întru realizarea eficace a scopului lucrativ. În acest sens, atribuțiile funcționale, se concretizează prin totalitatea acțiunilor ce necesită a fi efectuate de angajat într-un anumit mediu de muncă, prin intermediul unor mijloace de producție. Astfel, salariatul, având o descriere detaliată a postului, în termeni de responsabilități pe care trebuie să și le asume la nivelul organizației, va cunoaște atribuțiile sale, sarcinile ce trebuie să le îndeplinească, mediul și programul de lucru. Altminteri, particularitățile postului, cunoscute de către angajat prin prisma atribuțiilor funcționale, reprezintă fundamentul în baza căruia este cercetat un accident în câmpul muncii întru a-l determina dacă este de muncă sau în afara muncii.*

Astfel, în prezenta lucrare, prin intermediul metodelor generale de cercetare (observația, raționamentul inductiv, deductiv, generalizarea, sistematizarea, analiza, sinteza, cu aplicarea principiilor gândirii logice), precum și prin intermediul metodelor științifice de cercetare (metoda sintetică, axiomatică și metoda sistemică) se va releva importanța atribuțiilor funcționale la cercetarea accidentelor în câmpul muncii.

Cuvinte-cheie*: atribuții funcționale, accident în câmpul muncii, prevederi legale în domeniul siguranței ocupaționale, sarcină de muncă.*

INTRODUCERE

În conformitate cu punctul nr. 3 a Hotărârii de Guvern nr. 1361/2005, accidentul de muncă reprezintă un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicație acută, leziuni corporale provocate de insecte şi animale, de calamități naturale etc.), ca urmare a acțiunii unui factor de risc (însușire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producție, mediu de muncă) și care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacității de muncă ori la decesul salariatului, survenit:

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

b) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, când salariatul se deplasează de la intrarea în incinta întreprinderii, instituției, organizației (în continuare - unitate) până la locul de muncă şi invers, își schimbă îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție și de lucru și invers, preia sau predă locul de muncă și mijloacele de producție;

c) în timpul pauzelor stabilite, când salariatul se află pe teritoriul unității 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, până la locul de muncă, organizat în afara teritoriului unității, 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 acțiuni culturale, sportive sau la alte activități organizate de unitate în baza ordinului sau dispoziției emise de angajator;

g) în cadrul acțiunii întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ori pentru salvarea altui salariat de la un pericol în circumstanțele 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 instituția de învățământ, între angajator, elevi şi studenți [1].

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 unității, în condiții 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). Activitățile, actele sau faptele menționate în prezentul punct trebuie să fie confirmate prin documente corespunzătoare [2].

După cum se poate observa, circumstanțele în care un eveniment poate fi calificat ca accident în muncă sau în afara muncii, a fost în mod explicit și extensiv legiferat în actul normativ vizat. Astfel, prin prisma definițiilor, persoana care investighează/cercetează evenimentul are un scop prestabilit, și anume de a verifica, prin documentare și argumentare, dacă circumstanțele producerii evenimentului se pliază cu caracteristicele unui accident de muncă sau în afara muncii. De remarcat faptul că, cea mai substanțială diferență între un accident de muncă și în afara muncii o reprezintă ***sarcina de muncă sau obligațiile de serviciu***, pe care o/le executa angajatul la momentul producerii accidentului în câmpul muncii. Totodată, de evidențiat faptul că celelalte caracteristice care determină accidentul ca de muncă reprezintă o extensie/exemplificare a unor circumstanțe care sunt într-o strânsă legătură cu calitatea de angajat și cu atribuțiile funcționale ale acestuia.

MATERIALE ȘI METODE

După cum afirmă autorii autohtoni Eduard Boișeanu, Nicolae Romandaș și Felicia Păscăluță, pentru determinarea existenței unui accident de muncă, neapărat necesar trebuie să fie întrunite anumite condiții, și anume: a) vătămarea violentă a organismului; b) cauza (cauzele) determinantă care produce vătămarea violentă a organismului salariatului (sau după cum au formulat unii autori români, cauza profesională a accidentului); c) ***calitatea persoanei accidentate***; d) timpul în care accidentul s-a produs și locul producerii acestuia [3, p. 627; 5, p. 72]. Mai mult ca atât, toate aceste elemente trebuie întrunite în mod cumulativ, întrucât lipsa unuia dintre ele implică imposibilitatea calificării evenimentului ca fiind accident de muncă, acesta putând fi recunoscut ca accident în afara muncii sau accident obișnuit [4, p. 627; 6, p. 72]. De altfel, și autoarea română Cristina Casian se raliază acestei opinii [7, p. 126, 127].

Este foarte importantă prezența sintagmei „calitatea persoanei accidentate”, deoarece determină sfera subiecților care sunt protejați de normele de securitate a muncii [7, p. 127]. Fapt transpus în legislația Republicii Moldova, prin art. 3 a Legii nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, care statuează:

(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât şi private.

(2) Dispozițiile prezentei legi se aplică:

a) angajatorilor;

b) lucrătorilor;

b1) lucrătorilor care prestează munca la distanță, în limitele și condițiile convenite de comun acord cu angajatorul și stipulate în contractul individual de muncă;

c) reprezentanților lucrătorilor;

d) persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale;

e) persoanelor care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat;

f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă;

g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă;

h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.

(3) Prezenta lege nu este aplicabilă dacă unele caracteristici inerente anumitor activităţi specifice forţelor armate, poliției sau serviciilor de protecție civilă sânt, în mod inevitabil, în contradicţie cu dispoziţiile ei. În acest caz, securitatea şi sănătatea lucrătorilor se vor asigura ţinându-se cont, în măsura posibilității, de dispozițiile prezentei legi [8].

Legiuitorul, după cum se poate observa, a reglementat în mod clar asupra cui se răsfrâng prevederile legale din domeniul siguranței ocupaționale. În acest sens, remarcăm faptul că aceste prevederi se răsfrâng și asupra persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă, însă pentru dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă [9].

Pornind de la noțiunea propusă de E. Romandaș și N. Boișteanu, raportul juridic de muncă poate fi definit acea relație socială reglementată de legislația muncii, care se formează, de regulă pe durată nedeterminată între o persoană fizică (salariat), pe de o parte, și o persoană juridică sau persoană fizică (angajator), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci dă către prima persoană ***în folosul și sub autoritatea celei de a doua***…[10, p. 78], în tangență cu funcțiile dreptului muncii, propuse de doctrina română, și anume: de protecție a salariaților; ***reglatoare pentru organizarea muncii*** și disciplina muncii; de promovare a dialogului social și de încurajare a creșterii rolului sindicatelor; și funcția de armonizare a intereselor individuale cu cele a societății [11, p. 14], se relevă faptul că în cadrul unui raport juridic de muncă, o esențială importanță îl constituie raportul de subordonare între salariat și angajator. Acest raport de subordonare este concretizat în art. 49 alin. (1) lit. e) a Codului Muncii a RM [12], prin care, titularul raportului de muncă la încheierea contractului individual de muncă este obligat să-i aducă la cunoștință viitorului angajat atribuțiile funcționale ale acestuia, întru a-i determina care sfera sa de competență la unitate, precum și responsabilitățile sale în materie de executare a sarcinilor de muncă.

Astfel, se poate de concluzionat că, la cercetarea unui accident în câmpul muncii, calitatea persoanei accidentate reprezintă un element fără de care ar fi imposibil de determinat dacă accidentul produs este unul de domeniul muncii. E oportun și relevant în cadrul prezentei cercetări de a remarca faptul că, calitatea persoanei accidentate, în cazul în care nu are încheiat un contract de muncă, poate fi demonstrată prin alte mijloace de probă, fapt admis de legislația în domeniul securității și sănătății în muncă. În altă ordine de idei, atribuțiile funcționale stabilite prin contractul de muncă sau fișa de post, reprezintă informație documentată, prin prisma căreia se poate identifica dacă angajatul executa la momentul producerii accidentului în câmpul muncii sarcina/i de muncă prevăzute de contractul său de muncă sau alte lucrări ce nu țin de competența sa, fapt ce reprezintă un element definitoriu la stabilirea accidentului că este în muncă sau în afara muncii.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Elementele constitutive ale unui accident în câmpul muncii sunt indisolubile unul față de altul. Atunci când survin vătămări corporale la un angajat, în timpul procesului de muncă, la locul de muncă, și acestea se pot determina prin acte confirmative (vătămare corporală – raportul medicului legist; angajat, proces de muncă, loc de muncă – contract individual de muncă), atunci la cercetarea evenimentului se poate stabili clar și fără dificultate, accidentul este unul de muncă sau nu. Particularități care duc spre o situație dificilă de a cerceta accidentul apar atunci când persoana accidentată spre exemplu are încheiat un contract de muncă cu angajatorul, însă nu i-au fost stabilite atribuții funcționale, sau nu are încheiat un contract de muncă cu unitate, fapt prin care la cercetare nu se poate de determinat dacă accidentatul avea obligația de a executa sarcina de muncă identificată, în rezultatul căreia au survenit vătămările corporale sau decesul acestuia. În rezultatul cercetărilor aplicative, a peste 100 de accidente în câmpul muncii s-au constatat mai multe neconformități legate de stabilirea atribuțiilor funcționale a salariaților, manifestate prin lipsa acestora, fapt pentru care la cercetarea accidentelor în câmpul muncii este dificil de a determina care-s sferele de competență a angajaților în sensul îndeplinirii scopului lucrativ, și cine și de ce este responsabil la anumite etape de lucru.

CONCLUZII

Contractul de muncă este acel act/document încheiat între salariat și angajator, prin care, primul sub conducerea/autoritatea și îndrumarea celuilalt se obligă să îndeplinească o muncă, contra unei remunerații. La încheierea unui astfel de contract, legislația reglementează nemijlocit ce anume necesită a fi inclus în acesta, și anume legislația Republicii Moldova, prevede că în conținutul acestuia, obligatoriu, trebuie să fie incluse: datele de identificare ale angajatorului și salariatului, durata contractului, profesia, ***atribuțiile funcției***, riscurile specifice funcției, drepturile și obligațiile părților, și altele aferente și complementare, prevăzute de legislația muncii. După cum se poate observa atribuțiile funcționale este o componentă obligatorie a contractului individual de muncă. De altfel,

în domeniul cercetării accidentelor în câmpul muncii, atribuțiile funcționale este atributul inerent care condiționează clasificarea accidentului, ca de muncă sau în afara muncii. Rolul determinat al acestora, nu este exclus, chiar dacă salariatului nu i-au fost stabilite atribuțiile funcționale. În acest sens legislația privind securitate și sănătatea în muncă permite, prin alte mijloace de probă, de a demonstra dovada clauzelor contractuale și/sau a prestațiilor efectuate. Rezultă că în orice situație în care o persoană prestează o muncă în folosul cuiva, sub conducerea și autoritatea acestuia, la cercetarea accidentelor în câmpul muncii, se necesită de a determina cu ce anume se ocupa salariatul la momentul producerii accidentului, și dacă acesta avea obligația de a efectua o astfel de sarcină.

REFERINȚE

1. 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; În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125198&lang=ro, [Accesat: 19.06.2024].
2. Ibidem.
3. Boișteanu E., Romandaș N., *Dreptul Muncii, Manual,* Chișinău: S. n., 2014, Î.S. F.E.- P. „Tipografia Centrală", 736 p., ISBN 978-9975-53-444-4.
4. Ibidem.
5. Păscăluță F., *Formele controlului respectării legislației în domeniul securității și sănătății în muncă,* Teză de doctor în drept, Dreptul muncii și protecției sociale, Chișinău, 2015.
6. Ibidem
7. Casian C., *Accidentul de muncă: realități și perspective,* București: Universul Juridic, 2023, 419 p., ISBN 978-606-39-1203-0.
8. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 143-144; În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142433&lang=ro#, [Accesat: 20.06.2024].
9. Ibidem.
10. Boișteanu E., Romandaș N., *Dreptul muncii: Partea generală: Manual,* Univ. de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra Dreptul muncii.-Ch.: CEP USM, 2012, 154 p., ISBN 978-9975-71-292-7.
11. Ibidem.
12. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162; În: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=142481&lang=ro#, [Accesat: 24.06.2024].

NOTĂ. Dreptul muncii și protecției sociale: 553.05; *Valorificarea prevederilor legale din domeniul siguranței ocupaționale la cercetarea accidentelor de muncă grave și mortale în Republica Moldova.*