RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ŞI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Felicia PĂSCĂLUȚĂ

În domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, îşi găsesc suportul şi aplicabilitate toate formele răspunderii juridice: penală, contravenţională şi civilă. O formă de răspundere specifică doar raporturilor juridice de muncă, aplicabilă şi domeniului enunţat, este răspunderea disciplinară a salariaţilor. În acest context, subliniem faptul că izvorul răspunderii juridice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă este însuşi contractul individual de muncă.

În conformitate cu art. 9 alin. (1) din Legea RM nr. 186-XVI/2008, angajatorul poartă răspundere pentru organizarea şi asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor sub toate aspectele ce ţin de activitatea desfăşurată. Totodată, în doctrina autohtonă s-a arătat că în această materie trebuie reţinute şi alte prescripţii legale [1, p. 634; 149, p. 145]: a) angajatorul nu este exonerat de responsabilităţile sale în domeniul enunţat mai înainte în cazul în care apelează la servicii externe de protecţie şi prevenire (art. 9 alin. (2) din Legea RM nr. 186-XVI/2008); b) consacrarea şi existenţa obligaţiilor lucrătorilor în acelaşi domeniu al securităţii şi sănătăţii în muncă nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului (art. 9 alin. (3) din Legea RM nr. 186-XVI/2008).

Încălcarea normelor de securitate şi sănătate în muncă poate antrena varii forme de răspundere juridică în raport cu normele încălcate, tipul de faptă săvîrşită, persoana prejudiciată şi natura pagubei suferite. Aşadar, în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă poate interveni:

a) ***răspunderea disciplinară***, ori de cîte ori se încalcă prevederile art. 9 alin. (2) lit. e) şi g) din CM al RM şi cele cuprinse în art. 19 din Legea RM nr. 186-XVI/2008, texte legale care consfinţesc şi concretizează obligaţia salariatului să respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă. Totodată, reiterăm că, potrivit art. 12 alin. (4) lit. b) şi c), alin. (5) şi art. 20 din Legea RM nr. 186-XVI/2008, *răspunderea disciplinară este exclusă dacă lucrătorul, în cazul unui pericol grav, imediat şi inevitabil, părăseşte postul de lucru sau o*

zonă periculoasă ori dacă refuză motivat să reia lucrul în cazul cînd la locul de muncă mai persistă pericolul grav şi imediat. De asemenea, nu poate fi recunoscut ca temei pentru antrenarea răspunderii disciplinare a lucrătorului refuzul acestuia de a efectua lucrări în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa;

b) ***răspunderea penală***. Astfel, potrivit art. 183 alin. (1) Cod penal al RM [2], încălcarea de către o persoană cu funcţie de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizaţie comercială, obştească sau altă organizaţie nestatală a tehnicii securităţii, a igienei industriale sau a altor reguli de protecţie a muncii, *dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave*, se pedepseşte cu amendă în mărime de la 500 la 850 unităţi convenţionale sau cu muncă neremunerată în folosul comunităţii de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, dar dacă aceeaşi acţiune a provocat din imprudenţă decesul unei persoane, persoana vinovată poate fi pedepsită, conform art. 183 alin. (2) Cod penal al RM, cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 3 ani. După cum se arată în doctrină [3, p.311], „contravenţia sau infracţiunea sunt fapte săvârşite cu vinovăţie, adică cu intenţie sau din imprudenţă. În sfera relaţiilor sociale de muncă aceste fapte se comit, de regulă, din imprudenţă";

c) ***răspunderea contravenţională***. Aşadar, Codul contravenţional al RM dispune, în art. 55 alin. (1), că încălcarea legislaţiei muncii, a legislaţiei cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă se sancţionează cu amendă de la 100 la 140 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice. Potrivit art. 55 alin. (2) Cod contravenţional al RM, aceleaşi acţiuni săvârşite asupra minorului se sancţionează cu amendă de la 120 la 150 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice. În opinia noastră, *prevederile art. 55 Cod contravenţional al RM necesită o revizuire completă în partea ce vizează răspunderea contravenţională a lucrătorilor pentru încălca-*

rea legislației cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă. În spiritul normelor Uniunii Europene în materie şi potrivit practicii judiciare a Curții de Justiție a Uniunii Europene [4, p. 672; 59, p. 489; 152, p. 191]*, toate sancțiunile contravenționale trebuie să fie aplicate numai angajatorilor, iar nu şi lucrătorilor (salariaților). Fireşte că salariații vinovați vor putea fi sancționați disciplinar (răspunderea disciplinară fiind o răspundere distinctă de cea contravențională) şi, dacă este cazul, vor răspunde şi material.*

d) ***răspunderea materială***. Răspunderea juridică a angajatorului pentru dauna cauzată sănătății salariaților capătă forma unei răspunderi civile delictuale pentru a cărei survenire se cere existența următoarelor condiții generale: 1) existența unei fapte ilicite, adică o acțiune sau inacțiune care are ca rezultat încălcarea drepturilor subiective sau a intereselor legitime ale unei persoane. Caracterul ilicit al faptei angajatorului constă în crearea unor condiții dăunătoare (ofensive) de muncă, în nerespectarea normelor de securitate şi sănătate în muncă, în neasigurarea igienei muncii; 2) existența unui prejudiciu care rezidă în urmarea negativă suferită de o persoană prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces din cauza faptei ilicite săvîrşite de o altă persoană; 3) legătura de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu, adică prejudiciul cauzat sănătății să fie o consecință a faptei ilicite. Raportul cauzal între fapta ilicită a autorului prejudiciului şi vătămarea sănătății are ca urmare pierderea posibilității persoanei prejudiciate de a obține venit; 4) existența vinovăției persoanei care a săvîrşit fapta ilicită.

În conformitate cu pct. 4 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a RM nr. 6/2005 cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătoreşti a legislației materiale despre încasarea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau altă vătămare a sănătății ori prin deces [5], pentru survenirea răspunderii civile a angajatorului pentru dauna cauzată sănătății salariaților sunt necesare, în afara condițiilor generale, şi unele condiții speciale:

a) la momentul cauzării prejudiciului să existe raporturi de muncă între angajator şi salariat;

b) prejudiciul să fi fost cauzat salariatului în timpul şi în legătură cu executarea obligațiilor de muncă. În acelaşi timp, este necesar să concretizăm că vătămarea sănătății salariatului se consideră că a avut

loc în legătură cu executarea obligațiilor de serviciu dacă aceasta este rezultatul activității de producție a angajatorului şi a apărut în locul unde angajatorul era obligat să asigure condiții de muncă inofensive, în special: pe teritoriul unității, indiferent de faptul dacă prejudiciul a fost cauzat salariatului la locul de muncă, în timpul executării obligațiilor de serviciu sau în alte împrejurări; în afara teritoriului unității, dar în timpul executării obligațiilor de serviciu dacă angajatorul era obligat să asigure condiții inofensive de muncă; în timpul deplasării de la domiciliu la locul de muncă şi invers cu mijlocul de transport al angajatorului.

Pornind de la cele relatate mai sus, *angajatorul nu va fi tras la răspundere pentru dauna cauzată sănătății salariaților în afara timpului de muncă şi în lipsa executării de către salariați a obligațiilor de muncă. De asemenea, răspunderea angajatorului nu poate fi antrenată în perioada suspendării contractului individual de muncă în circumstanțele prevăzute de art. 76 CM RM.*

În conformitate cu art. 1418 alin. (1) Cod civil al RM [6], în caz de vătămare a integrității corporale sau de altă vătămare a sănătății, autorul prejudiciului are obligația să compenseze persoanei vătămate salariul sau venitul ratat din cauza pierderii sau reducerii capacității de muncă, precum şi cheltuielile suportate în legătură cu vătămarea sănătății – de tratament, de alimentație suplimentară, de protezare, de îngrijire străină, de cumpărare a unui vehicul special, de reciclare profesională, de tratament sanatorial, incluzând costul foii sanatoriale, costul biletelor de călătorie tur-retur, inclusiv pentru însoțitor la necesitate etc. În acelaşi timp, la determinarea salariului nerealizat (venitului ratat) nu se iau în considerare pensia de invaliditate, stabilită persoanei vătămate în legătură cu vătămarea integrității corporale sau cu o altă vătămare a sănătății şi nici alte indemnizații sau sume, plătite pe linia asigurărilor sociale de stat (art. 1418 alin. (3) Cod civil al RM).

Ne raliem la opinia autorilor autohtoni, potrivit căreia, deşi Legea RM nr. 186-XVI/2008 cuprinde doar prevederi ce pun în aplicare mecanismul răspunderii materiale a angajatorului pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, totuşi poate surveni şi răspunderea materială a lucrătorului în cazul în care, prin încălcarea cu vinovăție a unor norme de securitate şi

sănătate în muncă, respectivul a cauzat concomitent şi un prejudiciu material angajatorului (cu condiția întrunirii în astfel de situații şi a celorlalte elemente constitutive ale răspunderii materiale a salariatului, statuate în art. 327-328 şi art. 333-347 CM RM).

Referințe:

1. BOIŞTEANU, E., ROMANDAŞ, N. *Dreptul muncii. Manual*. Chişinău: Tipografia Centrală, 2015. 736 p.
2. Codul penal al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 985. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* 14.04.2009, nr. 72-74.
3. NEGRU, T., SCORȚESCU, C. *Dreptul muncii – curs universitar*. Chişinău: Labirint-Cutasevici ÎI, 2010. 320 p.
4. ŞTEFĂNESCU, I.T. *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*. Ed. a II-a. Bucureşti: Universul Juridic, 2012. 941 p.
5. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a RM nr. 6/2005 cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătoreşti a legislației materiale despre încasarea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau altă vătămare a sănătății ori prin deces. În: *Buletinul CSJ a RM* 12/6, 2005.
6. Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 1107-XV din 6 iunie 2002. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* 22.06.2002, nr. 82-86.