II. Educația civică: dimensiunea juridică

CZU: 343.232:331.45:343.222
DOI https://doi.org/10.59295/eciee26.17

CÂMPURI DE CATEGORIZARE A CONTRAVENȚIILOR DIN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII

Oleg PANTEA[35]
ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-8790-5472
Lidia GÎRLEANU[36]

Recenzent: Erhan Ianuș, doctor, conferențiar universitar, Academia „Stefan cel Mare” a MAI.

Rezumat: *Prezentul articol analizează contravențiile din domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) din perspectiva dreptului contravențional, explorând rolul acestora ca instrument juridic esențial de prevenire și sancționare a faptelor ilicite. Dincolo de rigoarea reglementărilor, studiul pornește de la premisa că prioritatea fundamentală a acestui domeniu este omul, a cărui integritate fizică și psihică constituie obiectul juridic special ocrotit de norma contravențională. Astfel, sancțiunea încetează să fie un simplu act punitiv, devenind o garanție a dreptului la viață și siguranță în procesul de producție.*

Dincolo de rigoarea reglementărilor, studiul pornește de la premisa că prioritatea fundamentală a acestui domeniu este omul, a cărui integritate constituie un drept fundamental consacrat de Constituția Republicii Moldova și de standardele internaționale. Cercetarea are ca punct de plecare cadrul normativ consacrat de Codul Contravențional al Republicii Moldova, analizat în strânsă corelație cu normele de trimitere din Codul Muncii și Legea nr. 186/2008. O astfel de perspectivă sistemică este indispensabilă pentru a elucida natura juridică a răspunderii în acest domeniu, unde distincția dintre o simplă neconformitate administrativă și o ame-

35 doctor, conferențiar universitar, USM panteaoleg@gmail.com
36 doctorandă, USM, lidia.girleanu89@gmail.com

ninţare directă la adresa integrităţii fizice a lucrătorului devine adesea imperceptibilă. În plan teoretic, studiul valorifică clasificările doctrinare existente, propunând o delimitare riguroasă a categoriilor de contravenţii din domeniul SSM.

Cuvinte-cheie: Drept contravenţional, contravenţii, securitatea şi sănătatea în muncă, răspundere contravenţională, clasificator legal, siguranţa la locul de muncă, prevenţie.

FIELDS OF CATEGORIZATION OF CONTRAVENTIONS IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Abstract: *This article analyzes contraventions in the field of Occupational Safety and Health (OSH) from the perspective of contraventional law, exploring their role as an essential legal instrument for the prevention and sanctioning of illicit acts. Beyond the rigor of the regulations, the study proceeds from the premise that the fundamental priority of this field is the human being, whose physical and mental integrity constitutes the special legal object protected by the contraventional norm.*

Thus, the sanction ceases to be a mere punitive act, becoming a guarantee of the right to life and safety within the production process. Beyond the rigor of the regulations, the study starts from the premise that the fundamental priority of this field is the human being, whose integrity constitutes a fundamental right enshrined in the Constitution of the Republic of Moldova and by international standards. The research takes as its starting point the normative framework established by the Contraventional Code of the Republic of Moldova, analyzed in close correlation with the reference norms of the Labour Code and Law No. 186/2008. Such a systemic perspective is indispensable for elucidating the legal nature of liability in this field, where the distinction between a simple administrative non-compliance and a direct threat to the physical integrity of the worker often becomes imperceptible. On a theoretical level, the study capitalizes on existing doctrinal classifications, proposing a rigorous delimitation of the categories of contraventions in the OSH field.

Keywords: Contraventional law, contraventions, occupational safety and health (OSH), contraventional liability, legal classifier, workplace safety, prevention.

Introducere

În contextul globalizării pieței muncii, caracterizată prin procese accelerate de digitalizare și diversificarea formelor de organizare a activității profesionale, protejarea integrității fizice și psihice a lucrătorului se menține ca un principiu fundamental al oricărui sistem democratic. Securitatea și sănătatea în muncă (SSM) nu mai pot fi reduse la un ansamblu de norme tehnice disparate, ci se configurează ca un domeniu complex, cu valențe sociale semnificative, în care intervenția statului devine indispensabilă. În acest cadru juridic, se constată o schimbare de paradigmă, în sensul deplasării accentului de la sancțiunea post factum către promovarea unor mecanisme de prevenție proactive.

Armonizarea legislației naționale cu prevederile directivelor europene, precum și cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, constituie un proces continuu, aflat în plină desfășurare, care necesită adaptare la condițiile specifice naționale. În acest context, structura piramidală a legislației în domeniul SSM își are fundamentul în consacrarea constituțională a dreptului la muncă liber aleasă, precum și a dreptului la protecția sănătății și securității în muncă. Acest principiu fundamental este consacrat în art. 43 din Constituția Republicii Moldova și în Codul muncii, potrivit căruia dreptul la muncă nu poate fi îngrădit [13, p. 44].

Transpunerea acestor garanții constituționale în plan normativ și operațional a fost realizată prin armonizarea legislației naționale cu standardele Directivei-Cadru 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Aceasta fundamentează pilonii structurali ai sistemului european de protecție a muncii, instituind o ierarhie riguroasă a principiilor generale de prevenire, orientate prioritar spre eliminarea riscurilor la sursă și reducerea probabilității producerii accidentelor de muncă, concomitent cu instituirea unor obligații corelative în sarcina angajatorului, inclusiv de natură informațională și participativă [4, art. 6]. Aceste principii sunt preluate în legislația națională prin Legea nr. 186/2008, conferind astfel legitimitate sancțiunilor prevăzute de Codul contravențional pentru neîndeplinirea obligațiilor organizatorice.

Din această perspectivă, contravenția în domeniul SSM nu trebuie interpretată exclusiv ca o simplă încălcare a normei juridice, ci ca o vulnerabilitate sistemică în mecanismul de prevenție, susceptibilă să afecteze

unul dintre cele mai importante valori sociale, respectiv viața și sănătatea persoanelor.

Procesul de muncă este caracterizat printr-o interdependență complexă între patru componente esențiale: factorul uman, sarcina de muncă, mijloacele tehnice și mediul de muncă (fizic și social). Această interacțiune determină caracterul dinamic al activității profesionale, în care conformitatea fiecărui element cu cerințele de securitate devine esențială. Orice disfuncționalitate în raporturile dintre aceste componente generează premisele apariției riscurilor profesionale și, implicit, necesitatea intervenției normei juridice.

Eficiența cadrului normativ este condiționată, în mod esențial, de claritatea definirii și clasificării abaterilor. În prezent, aplicarea normelor contravenționale, în special a celor prevăzute la art. 55^3 din Codul contravențional al Republicii Moldova, referitoare la încălcarea de către angajator a legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, întâmpină dificultăți de interpretare generate de diversitatea acțiunilor sau inacțiunilor susceptibile de a fi subsumate aceleiași norme.

În acest context, elaborarea unor criterii riguroase de categorizare a contravențiilor devine o necesitate, determinată de două considerente principale. Pe de o parte, asigurarea unei interpretări unitare a normelor juridice oferă agenților constatatori și instanțelor de judecată un instrument predictibil, contribuind la eliminarea arbitrariului și la consolidarea principiului egalității în fața legii. Pe de altă parte, o astfel de categorizare permite individualizarea sancțiunii în funcție de gravitatea faptei, facilitând distincția între abaterile minore și cele care generează riscuri semnificative pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor. În consecință, evaluarea caracterului și gradului prejudiciabil al faptei devine mai precisă, permițând aplicarea unor sancțiuni proporționale, cu funcție atât represivă, cât și preventiv-educativă.

Prezentul demers științific pornește de la premisa că dezvoltarea unei tipologii coerente a contravențiilor în domeniul SSM contribuie la creșterea clarității și eficienței procesului de aplicare a legii. În acest sens, orientarea autorităților către o abordare centrată pe prevenție și corecție sistemică, în detrimentul unei viziuni exclusiv represive, se impune ca o condiție esențială pentru consolidarea și europenizarea relațiilor de muncă.

Actualitatea temei este determinată de evoluțiile recente ale cadrului

normativ internațional, evidențiate în mod deosebit prin decizia adoptată în cadrul Conferinței Internaționale a Muncii din iunie 2022, prin care „un mediu de muncă sigur și sănătos" a fost consacrat atât ca principiu fundamental al Organizației Internaționale a Muncii, cât și ca drept fundamental la locul de muncă [11]. Această mutație conceptuală de anvergură impune o reconsiderare a naturii ilicitului contravențional în domeniu, în sensul depășirii viziunii tradiționale, care trata normele de securitate și sănătate în muncă (SSM) ca simple reguli tehnice, și reconceptualizarea acestora ca instrumente juridice esențiale pentru garantarea și protecția efectivă a drepturilor fundamentale ale omului.

Metodologie aplicată

Prezenta cercetare este fundamentată pe o abordare metodologică complexă, care îmbină metode teoretice și analitice specifice științelor juridice, în scopul elucidării mecanismelor de clasificare a contravențiilor din domeniul securității și sănătății în muncă (SSM).

În prima etapă a cercetării a fost utilizată metoda documentării bibliografice, care a constat în analiza actelor normative relevante, în special Codul contravențional al Republicii Moldova, Codul muncii și Legea nr. 186/2008 privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și a directivelor europene aplicabile. Această etapă a permis conturarea cadrului normativ și identificarea principiilor fundamentale care guvernează domeniul SSM.

Metoda analizei a fost aplicată pentru examinarea detaliată a normelor juridice și a fiecărei contravenții în parte, în special a celor prevăzute de art. 55^3 din Codul contravențional. Prin această metodă au fost identificate elementele definitorii ale faptelor ilicite, precum natura obligației încălcate, forma de manifestare și consecințele produse.

În completare, metoda sintezei a permis sistematizarea informațiilor obținute și gruparea contravențiilor în câmpuri de categorizare coerente. Astfel, s-a realizat delimitarea între contravențiile formale (de pericol) și cele materiale (de rezultat), precum și între diferitele tipuri de obligații juridice încălcate.

Metoda comparativă a fost utilizată pentru a analiza corespondența dintre legislația națională și standardele europene, în special prevederile Directivei-cadru 89/391/CEE. Această abordare a evidențiat gradul de armonizare a cadrului normativ național și a permis identificarea unor repere pentru dezvoltarea sistemului de clasificare a contravențiilor.

De asemenea, metoda exegetică a avut un rol esențial în interpretarea normelor juridice, prin analiza textului legal și a voinței legiuitorului. Aceasta a contribuit la clarificarea sensului dispozițiilor legale și la evitarea suprapunerilor între diferite categorii de contravenții.

Metoda sistemică a fost utilizată pentru integrarea normelor contravenționale în ansamblul sistemului de drept, evidențiind interdependența dintre normele din domeniul SSM și principiile constituționale, precum și conexiunile cu dreptul european al muncii.

Nu în ultimul rând, metoda logică a fost aplicată în procesul de structurare și clasificare a contravențiilor, asigurând coerența internă a criteriilor utilizate și fundamentarea raționamentului juridic.

Aplicarea cumulativă a acestor metode a permis realizarea unei analize riguroase și a unei clasificări argumentate a contravențiilor din domeniul securității și sănătății în muncă, contribuind la clarificarea mecanismelor de aplicare a normelor contravenționale și la consolidarea funcției preventive a acestora.

Rezultatele investigației

Orice formă a răspunderii juridice, inclusiv cea contravențională, derivă în mod obiectiv din săvârșirea unei fapte ilicite. Acest act generează un raport juridic complex, definit prin dualitatea sa: pe de o parte, dreptul statului de a aplica sancțiunea prevăzută de norma încălcată și, pe de altă parte, obligația făptuitorului de a suporta consecințele legale ale faptei sale.

Fiecare încălcare a normelor de drept aduce atingere ordinii sociale, punând în pericol sau lezând valori și relații protejate de lege.

În acest context, gradul de pericol social devine criteriul esențial de diferențiere între formele de ilicit. Referitor la natura acestor fapte, profesorul M. Preda subliniază „*Pericolul social al faptei este una dintre trăsăturile esențiale ale contravenției. Acest grad [...] este stabilit de lege prin comparație cu cel al infracțiunii, în sensul că acesta trebuie să fie mai redus. Pentru a aprecia gradul concret de pericol social al unei fapte și a o califica drept contravenție, ne putem servi de aceleași elemente ca și în cazul infracțiunii"* [6, p.20].

Autorul Oleg Pantea subliniază că, atât infracțiunile cât și contravențiile sunt forme ale ilicitului penal, având ca obiect de reglementare comportamente antisociale care aduc atingere valorilor ocrotite de lege. În al doilea rând, identificarea elementelor constitutive ale unei contravenții (su-

biect, obiect, latură obiectivă și subiectivă) urmează același model teoretic aplicat în cazul infracțiunilor [9, p.150].

Această viziune doctrinară este confirmată de cadrul legal în vigoare. Astfel, art. 10 din Codul contravențional prevede că, *contravenția este definită drept fapta (acțiunea sau inacțiunea) ilicită, cu un grad de pericol social mai redus decât infracțiunea, săvârșită cu vinovăție, care atentează la valorile sociale ocrotite de lege, este prevăzută de lege și este pasibilă de sancțiune contravențională.* [2, art.10].

Așadar, "contravenția nu este doar o simplă încălcare a unei norme juridice, ci o reflectare a dezechilibrelor dintre comportamentul individual și cerințele generale de conviețuire în societate. Ea apare acolo unde valorile colective sunt ignorate, iar ordinea socială este afectată, chiar dacă într-un mod mai puțin grav decât în cazul infracțiunilor" [9, p.153].

Curtea Europeană a Drepturilor Omului apreciază că prin săvârșirea unei contravenții se aduce atingere unor valori ale întregii comunități, atâta timp cât dispoziția încălcată prin săvârșirea contravenției are un caracter general și nu se adresează unui grup de persoane determinat, ci tuturor cetățenilor; această prevedere stabilește un anumit comportament, iar prin sancțiunea atrasă de nerespectarea ei se încearcă, în același timp, atât să se prevină, cât și să se reprime [1, p. 29].

Spre deosebire de reglementările anterioare ale contravențiilor până la apariția CC al RM, Partea specială a actualului Cod contravențional propune o clasificare riguroasă a faptelor antisociale, grupate strategic în funcție de obiectul atentării. Această structurare nu este una arbitrară ci reflectă ierarhia valorilor sociale ocrotite de stat și oferă o organizare mai clară a capitolelor. Prin această abordare, legiuitorul reușește să determine cu o precizie sporită criteriile de clasificare bazate pe obiectul generic, facilitând astfel o aplicare coerentă și previzibilă a normelor juridice.

O dovadă a acestei evoluții legislative este extinderea structurii Părții speciale a Cărții întâi, care cuprinde în prezent cincisprezece capitole, spre deosebire de cele unsprezece regăsite în reglementarea precedentă. Această reconfigurare permite organizarea contravențiilor în segmente distincte, în funcție de omogenitatea relațiilor sociale lezate. Mai mult, ordinea de succesiune a capitolelor — care începe cu Contravențiile ce atentează la drepturile politice, de muncă și la alte drepturi constituționale ale persoanei fizice — indică prioritatea acordată valorilor fundamentale ale individului.

Această ierarhizare subliniază faptul că, înainte de a proteja patrimoniul, ordinea publică sau activitatea administrativă, legea contravențională are rolul primordial de a proteja atributele fundamentale ale persoanei, conferind astfel temeiului cercetării noastre o dimensiune umanistă și constituțională.

În plan intern, fiecare capitol este configurat luând în considerare caracterul obiectelor împotriva cărora este îndreptată fapta ilicită. Astfel, obiectul nemijlocit devine indiciul esențial care determină locul specific al fiecărei contravenții în cadrul sistemului legislativ, oferind claritate în procesul de încadrare juridică a faptei.

"Această structurare a Părţii speciale a CC al RM pe capitole, precum şi ordinea lor sînt condiţionate de caracterul şi de sistemul relaţiilor sociale ce sînt apărate de legislaţia contravenţională. Includerea componentelor de contravenţii într-un capitol sau altul serveşte drept indiciu al gradului şi al caracterului pericolului social al faptei săvîrşite" [6, p. 41].

Arhitectura Părții speciale a Codului contravențional asigură o delimitare precisă a ilicitului contravențional facilitând astfel încadrarea juridică.

În literatura de specialitate, clasificarea contravențiilor nu reprezintă doar un demers teoretic, ci un instrument esențial pentru înțelegerea holistică a structurii actelor pentru care legea prevede răspunderea contravențională. Așa cum subliniază cercetătorii S. Grechanyuk și P. Parkhomenko, o clasificare clară a contravențiilor facilitează calificarea corectă a acestora și asigură o aplicare echitabilă a răspunderii în raporturile juridice, garantând drepturile cetățenilor în fața sancțiunilor statului [5, p. 85].

Potrivit autorului O. Pantea clasificarea legală a contravențiilor reprezintă un mecanism indispensabil pentru sistematizarea și înțelegerea complexă a diverselor tipuri de abateri, oferind o bază solidă pentru aplicarea corectă și unitară a legii contravenționale [9, p.172].

În literatura de specialitate autohtonă, se observă o carență de studii aprofundate dedicate specific clasificării contravențiilor din domeniul securității și sănătății în muncă (SSM), acest domeniu de cercetare rămânând la moment neexplorat. Totuși, în absența unor repere teoretice consolidate specifice acestui domeniu se impune recurgerea la un împrumut metodologic din dreptul penal. Astfel, criteriile de clasificare a infracțiunilor, pot servi drept model de referință pentru structurarea ilicitului contravențional în materie de SSM.

Cercetătorul O. Pantea menționează că, printre criteriile frecvent utilizate în procesul de clasificare se regăsesc: forma și modalitatea de săvârșire a faptei, natura și gravitatea prejudiciului cauzat, subiectul contravenției, vinovăția făptuitorului, tipul sancțiunii aplicate, spațiul în care fapta a fost săvârșită, dar și faza la care se află procesul contravențional [9, p. 167].

Deși criteriile de clasificare a normelor de drept contravențional pot varia în funcție de opiniile doctrinare ale autorilor, o analiză de sinteză ne-a condus spre formarea unor câmpuri de categorizare ale contravențiilor din domeniul sănătății și securității muncii. În prezenta lucrare, vom identifica câteva criterii de clasificare după cum urmează:

- Clasificarea după natura obligației încălcate;
- Clasificarea după forma de manifestare;
- Clasificarea după subiectul răspunderii contravenționale;
- Clasificarea după gradul de pericol social;
- Clasificarea după consecințele produse;

Conform art.10 al Legii nr.186 privind sănătatea și securitatea muncii angajatorul este obligat să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce ţin de activitatea desfăşurată. În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecţie şi prevenire, el nu este exonerat de responsabilităţile sale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă [8, art 10].

În literatura de specialitate autohtonă, analiza încălcărilor privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) este abordată nu doar ca o problemă de disciplină a muncii, ci ca o componentă esențială a dreptului la integritate fizică.

Conform profesorului N. Romandaș, normele care reglementează securitatea muncii au un caracter imperativ, de ordine publică. În acest sens, contravențiile prevăzute de art. 55^3 (cum ar fi lipsa serviciului de protecție sau a evaluării riscurilor) reprezintă o încălcare a „obligației de diligență" din partea angajatorului. Autorul N. Romandaș subliniază că *securitatea muncii nu este un beneficiu acordat de angajator, ci un drept inalienabil al salariatului. Prin urmare, orice deficiență în arhitectura de prevenire a unității este o atingere adusă garanțiilor constituționale privind munca* [12, p.198].

Astfel, din punct de vedere doctrinar, aceste fapte sunt contravenții organizatorice formale. Ele se consumă prin simpla omisiune de a organiza sistemul de protecție, deoarece ordinea publică este tulburată de simpla existență a unui risc necontrolat.

Analiza cadrului normativ relevă faptul că angajatorul poartă întreaga responsabilitate pentru integritatea lucrătorului. Astfel, lipsa de conformare cu imperativele Legii nr. 186/2008 atestă o deficiență în mecanismul de management al securității. Sancționarea fermă a acestor încălcări descurajează practica prin care riscul profesional este lăsat în sarcina salariatului, obligând persoana juridică să își asume integral rolul de garant al securității la locul de muncă.

Menționăm că, normele prevăzute la art. 55³ alin. (1) reglementează sancționarea încălcărilor comise de către angajator in domeniul legislației privind securitatea și sănătatea în muncă. Este imperativ de înțeles că actualul cadru normativ nu sancționează simple omisiuni fortuite, ci vom demonstra ca această incriminare contravențională vizează eșecul angajatorului de a institui în general cadrul funcțional și documentar necesar prevenirii riscurilor profesionale. Subliniem ideea că, însăși organizarea procesului de muncă nu înseamnă doar structura şi modalitatea de funcţionare în cadrul unităţilor, ci înseamnă şi organizarea sănătăţii şi securităţii în muncă. Pentru a se ajunge la această formulă, istoria relaţiilor de muncă a consemnat o serie întreagă de soluţii, cu privire la responsabilitatea angajatorului pentru sănătatea şi securitatea salariaţilor la locul de muncă, de la lipsa oricărei răspunderi a angajatorului, la atragerea automată a răspunderii acestuia [10, p. 54].

Pentru înțelegerea mecanismului de răspundere contravenționala din domeniul SSM vom trece la analiza clasificării contravențiilor în funcție de natura obligației încălcate.

1. ***În funcție de natura obligației încălcate distingem:***

a) *Contravențiile organizatorice* sunt acele încălcări ale normelor juridice care constau în neîndeplinirea obligațiilor de structurare, monitorizare și control imperativ stabilite de lege. Spre deosebire de contravențiile de rezultat (unde se produce o daună fizică sau materială), contravențiile organizatorice sunt de regulă *contravenții de pericol.* Ele sancționează carențele organizatorice care pot genera eventuale riscuri sistemice.

Sub aspectul laturii obiective, aceste încălcări se manifestă exclusiv prin *omisiune***,** vizând lipsa unor proceduri, lipsa instruirii, absența registrelor obligatorii, nealocarea resurselor pentru siguranța angajaților.

Analizând conținutul art. 55³ din CC al RM identificăm o serie de omisiuni din partea angajatorului care cad sub incidența legii contravenționale.

- *lit.a) neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă.* Din punct de vedere juridic, evaluarea riscurilor de către angajator reprezintă procesul de identificare a pericolelor și analiza probabilității și gravității vătămărilor. Art. 13 alin. (1) lit. a) al Legii 186/2008 obligă angajatorul „să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor iar art. 10 stabilește principiile generale de prevenire, primul fiind „evitarea riscurilor. Nerealizarea acestei evaluări transformă orice măsură de protecție într-o intervenție ineficientă. Prin sancționarea neevaluării riscurilor se subliniază caracterul preventiv-proactiv al noului regim juridicl regimului juridic actual în domeniul securității și sănătății în muncă. Statul nu intervine post-factum (după accident), ci intervine în faza de planificare, considerând că omisiunea analizei riscului de către angajator este, în sine, o atingere adusă ordinii sociale echivalând cu o acceptare tacită a producerii accidentului de muncă.

- *lit. c) lipsa actelor în domeniul SSM (elaborate/deținute conform legii).* Întreaga documentație din domeniu SSM reprezintă fundamentul pe care se sprijină prezumția de conformitate a unității economice. Actele elaborate conform legii sunt singurele mijloace prin care acestea pot demonstra îndeplinirea obligației de securitate-rezultat. În lipsa actelor elaborate și deținute conform legii, sistemul de control devine inexistent și creează o prezumție de vinovăție directă împotriva angajatorului. Sancționarea lipsei actelor prin art. 55^3 lit. c) protejează ordinea socială. Statul consideră că un angajator care nu deține documentația legală refuză, de fapt, să fie monitorizat, punând în pericol nu doar salariații, ci și mecanismele publice de control al sănătății populației antrenate în câmpul muncii.

- *lit. g) nerespectarea obligației de stabilire a atribuțiilor ce le revin salariaților în domeniul SSM* -norma vizează eșecul managementului în a clarifica distribuția sarcinilor. Absența unor responsabilități precise în domeniul SSM "rupe" lanțul de siguranță deoarece transformă obligațiile de protecție din sarcini executive concrete în simple prevederi lipsite finalitate prectică. Sancțiunea instituită prin art. 55^3 lit. g) CC RM nu reprezintă o simplă măsură punitivă, ci un instrument juridic cu un impact profund asupra culturii de securitate. Aceasta exercită, în primul rând, o funcție de prevenție generală, transmițând un semnal către angajatori privind la obligativitatea individualizării responsabilităților de protecție. În esență, acest mecanism coercitiv constituie modalitatea prin care statul reafirmă

caracterul imperativ al dreptului la protecția muncii, consacrat de art. 43 din Constituție.

- *lit. k) nerespectarea obligației de a lua măsurile pentru primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuare.* Această normă penalizează deficiențele în planificarea strategică pentru situații critice (prim ajutor, incendii, evacuare), unde lipsa unor protocoale operaționale prestabilite poate amplifica exponențial prejudiciul în momentul materializării riscului.

b) *Contravenții privind instruirea și informarea* reprezintă pilonul comunicării și competeței în orice sistem de management al securității. Fără o comunicare eficientă toate celelalte măsuri tehnice devin inoperabile.

- *lit. b) neinformarea privind riscurile profesionale* - angajatorul deține evaluarea riscurilor dar nu o „traduce" pe înțelesul angajatului. Prin sancționarea acestei omisiuni, legiuitorul urmărește să prevină situația în care angajatul este expus unor pericole pe care nu le cunoaște și, prin urmare, nu le poate gestiona. Din perspectiva drepturilor omului, informarea corectă reprezintă fundamentul consimțământului informat al lucrătorului; omul are dreptul să știe la ce pericole se expune și care sunt barierele de protecție instituite pentru a-i salva viața și integritatea fizică.

- *lit. d) neasigurarea cu instrucțiuni și instruiri SSM.* Conforma legislației naționale *a*angajatorul are obligația de a furniza suportul logistic și metodologic pentru muncă sigură. Absența fizică a acestor momente de instruire sau lipsa fișelor de instruire semnate constituie o contravenție de omisiune care atestă o deficiență în sistemul de prevenție. În același timp, lipsa instruirii nu este doar o omisiune tehnică, ci o încălcare a dreptului fundamental al lucrătorului la securitate prin cunoaștere. Lipsa fișelor de instruire semnate sau a programelor de instruire reprezintă cu siguranță o probă incontestabilă a vinovăției iar legiuitorul sancționează aici anume nerespectarea formei obligatorii a prevenției. Fără aceste documente, statul (prin inspecția muncii) nu are nicio garanție că instruirea a avut loc în realitate.

- *lit. f) admiterea la muncă fără pregătire/instruire necesară* constituie o contravenție de acțiune, sancționând decizia conștientă a angajatorului de a autoriza activitatea propriu-zisă în condițiile în care etapa imperativă a instruirii a fost omisă. Din perspectivă juridică, lit. f) reprezintă cel mai ridicat grad de pericol social din această categorie, deoarece marchează momentul în care riscul teoretic se materializează în activitate operativă.

Conform art. 12 alin. (4) din Directiva-cadru 89/391/CEE, instruirea reprezintă o condiție sine qua non ce trebuie îndeplinită la angajare, în cazul unui transfer, al schimbării funcției sau la introducerea unor noi tehnologii și echipamente. Această exigență este transpusă și prin art. 13 lit. f) din Legea nr. 186/2008, care instituie interdicția absolută de a admite la lucru persoane care nu posedă cunoștințele și abilitățile necesare în urma instruirii. Totodată, art. 17 alin. (7) din aceeași lege subliniază caracterul obligatoriu și instituționalizat al procesului, precizând că instruirea se efectuează exclusiv în timpul programului de lucru.

c) *Contravenții Procedurale* - se referă la nerespectarea pașilor legali după producerea unui accident (comunicare, cercetare, raportare). Din punct de vedere juridic, norma protejează cronologia incidentelor și capacitatea de expertiză a organelor de control, sancționând orice tentativă de a vicia procesul de cercetare a cauzelor accidentului.

Conform art. 55³ alin. (3) CC al RM *neasigurarea comunicării, cercetării, evidenţei şi a raportării în modul stabilit a accidentelor de muncă produse în unitatea economică sau modificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă, cu excepţia cazurilor în care menţinerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate pune în pericol viaţa accidentaţilor sau a altor persoane, se sancţionează cu amendă de la 300 la 400 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere.* Necomunicarea accidentului privează statul de posibilitatea de a monitoriza sectoarele economice cu risc ridicat, subminând funcția de prevenție generală a dreptului muncii iar sancțiunea ridicată (între 300 și 400 unități convenționale) aplicată factorului de decizie reflectă gravitatea omisiunii.

Sub aspect procedural, art. art. 55³ alin. (3) CC RM funcționează ca un mecanism de sancționare a nerespectării normelor imperative stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005. În special, pct. 13 din Regulament instituie obligația angajatorului de a conserva integritatea locului accidentului, protejând astfel faza gnoseologică a cercetării. Nerespectarea acestei obligații de conservare, corelată cu omisiunea comunicării imediate prevăzută la pct. 11, configurează un eșec de raportare care împiedică statul să exercite controlul asupra legalității condițiilor de muncă.

2. **Un al doilea criteriu este clasificare este după forma de manifestare.** Aici distingem:

a) *Contravenții prin omisiune* - presupune un comportament pasiv, când o persoanătrebuie să acționeze și nu o face. Acest tip de contravenții reprezintă marea majoritate a încălcărilor din art. 55³ alin. (1). În acest caz, legea obligă subiectul să acționeze conform obligațiilor prevăzute în art. 13 din Legea 186/2008, dar acesta alege să rămână în pasivitate. Pericolul social nu provine dintr-un gest violent, ci anume din absența măsurilor de siguranță care ar fi trebuit să existe. În art. 55³ se regăsesc majoritatea literelor care utilizează prefixul privativ „ne-" sau substantivul „lipsa" (ex: lit. a) – neevaluarea riscurilor, lit. c) – lipsa actelor, lit. d) – neasigurarea instruirii). Angajatorul nu „face" ceva rău, ci pur și simplu nu face ceea ce este obligatoriu prin lege. Aceasta indică un eșec de organizare și o cultură deficitară a prevenirii. Art. 55³ sancționează anume „starea de pasivitate". Prin penalizarea omisiunii, legiuitorul forțează angajatorul să iasă din zona de indiferență.

b) *Contravenții prin acțiune* - presupune un comportament activ, volitiv și conștient al subiectului prin comiterea unei atentări sociale [9, p.168]. Spre deosebire de marea majoritate a încălcărilor din domeniul securității și sănătății în muncă, care sunt de natură omisivă, contravențiile prin acțiune se disting printr-un grad sporit de pericol social. Acestea presupun un gest conștient și o intervenție activă prin care subiectul încalcă o interdicție legală expresă. În acest caz, subiectul nu mai este sancționat pentru o simplă stare de pasivitate, ci pentru executarea unei acțiuni interzise, existând o opoziție directă între voința făptuitorului și voința imperativă a legiuitorului.

Art. 55³ alin. (3) CC, care sancționează modificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă sau neasigurarea comunicării și cercetării acestuia. Această normă are un caracter special, vizând protejarea integrității probelor și a transparenței procedurale post-eveniment.

În același timp gravitatea acestei acțiuni este amplificată prin prisma obiectivelor stabilite de pct. 13 din HG nr. 1361/2005, care prevede că scopul cercetării accidentelor de muncă constă în clasificarea lor, determinarea circumstanţelor, cauzelor şi încălcărilor actelor normative şi altor reglementări ce au condus la accidentarea salariaţilor, stabilirea persoane-

lor care au încălcat prevederile actelor normative şi a măsurilor corespunzătoare întru prevenirea unor asemenea evenimente.

3. **Al treilea criteriu fundamental de clasificare a contravenţiilor prevăzute de 55³ alin.(3) din Codul Contravenţional rezidă în calitatea subiectului răspunderii**. Prin subiect, în general, în literatura juridică se înțelege calitatea de subiect de drept ce exprimă „calitatea, capacitatea, însușirea, aptitudinea sau posibilitatea care îngăduie oamenilor să participe individual sau colectiv la raporturi juridice ca titulari de drepturi şi obligaţii" [7, p.11]. În domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) art.55³ subiectul este unul calificat. Calitatea subiectului nu este determinată doar de deținerea unei licențe de activitate dar și de poziția de garant. Angajatorul este cel care deține „puterea de decizie" și „puterea financiară". Această răspundere este structurată pe două paliere distincte, menite să asigure o protecție multidimensională a lucrătorului.

a) *Angajatorul ca persoană juridică.* Potrivit Codului cu privire la contravenţiile administrative din 1985, persoana juridică nu putea fi subiect al răspunderii contravenţionale. Actuala lege contravenţională a mers pe calea recomandată de Consiliul Europei – de a recunoaşte în legislaţia contravenţională persoana juridică drept subiect activ al contravenţiei [7, p.13]. Astfel, reglementînd particularităţile răspunderii contravenţionale a persoanei juridice ca subiect al contravenţiei, CC al RM art. 17 stipulează: *"O persoană juridică, cu excepția autorităților publice, este pasibilă de răspundere contravenţională pentru o faptă prevăzută de lege dacă: a) aceasta nu a îndeplinit sau a îndeplinit necorespunzător dispozițiile directe ale legii ce stabilesc îndatoriri sau interdicții privind efectuarea unei anumite activități sau a efectuat o activitate ce nu corespunde actelor sale de constituire sau scopurilor sale declarate, b) fapta a fost săvârşită în interesul persoanei juridice respective de către o persoană fizică împuternicită cu funcții de conducere, care a acționat independent sau ca parte a unui organ al persoanei juridice, c) fapta a fost admisă sau autorizată, sau aprobată, sau utilizată de către persoana împuternicită cu funcții de conducere, d) fapta a fost săvârșită datorită lipsei de supraveghere și control din partea persoanei împuternicite cu funcții de conducere."* Observăm sancționarea persoanei juridice în domeniul SSM intervine atunci când încălcarea normelor este rezultatul unei deficiențe la nivel de meca-

nism organizațional. Aceasta indică faptul că entitatea juridică, nu a alocat resursele necesare, nu a implementat proceduri adecvate sau a prioritizat obiectivele financiare în detrimentul siguranței colective.

În cadrul regimului sancționator specific domeniului SSM, legiuitorul a stabilit praguri diferențiate, reflectând gravitatea omisiunilor în funcție de calitatea subiectului activ. Astfel, pentru contravențiile prevăzute la art. 55^3 din Codul Contravențional, amenzile aplicate persoanei juridice ating pragul maxim de 500 unități convenționale (echivalentul a 25.000 lei). Logica sancțiunii este de a demonstra angajatorului că investiția în echipamente și sisteme de protecție este mai eficientă din punct de vedere financiar decât plata repetată a unor sancțiuni contravenționale.

b) *Persoana cu funcție de răspundere* - această categorie vizează persoana fizică specifică (directorul, administratorul, șeful de șantier sau specialistul SSM) care deține puterea de coordonare la locul de muncă. Aici, natura vinei este strict personală, manifestată prin neglijență sau imprudență în exercitarea atribuțiilor de supraveghere. Amenzile, cuprinse între 100 și 400 unități convenționale, sunt suportate direct din patrimoniul personal al managerului. Această abordare permite organelor de control o distincție clară între „buzunarul firmei" și cel al managerului, forțând factorul de decizie să își asume personal rigoarea procesului de siguranță. Filozofia europeană a securității muncii, transpusă integral în Codul Contravențional al Republicii Moldova, pornește de la premisa că angajatorul deține controlul absolut asupra mediului de muncă, în timp ce lucrătorul reprezintă partea vulnerabilă a raportului juridic.

În lumina principiului consacrat de art. 55 alin. (3) din Directiva 89/391/CEE, obligațiile lucrătorilor nu elimină responsabilitatea angajatorului. Această filosofie juridică este preluată în legislația națională prin art. 13 din Legea nr. 186/2008, care instituie o prezumție de vivovățe a managementului. În situația în care un lucrător nu utilizează echipamentul de protecție, fapta este încadrată contravențional conform art. 55^3 lit. j) CC al RM, fiind considerată un eșec al funcției de control și supraveghere ce revine persoanei cu funcție de răspundere.

4. **Un criteriu deosebit de relevant este clasificarea după gradul de pericol social.** Această clasificare este esențială pentru a demonstra proporționalitatea sancțiunilor. Deși această delimitare nu este expres prevă-

zută de lege, ea este esențială pentru individualizarea sancțiunii, permițând diferențierea între abateri minore și încălcări grave care generează riscuri imediate. Articolul 55³ alin. (3) gradează acest pericol prin cuantumul amenzilor și severitatea subiectivă.

a) *Contravenții cu grad redus de pericol social.* Acestea vizează nerespectarea unor obligații de formă, care nu pun în pericol iminent viața angajatului, dar îngreunează monitorizarea sistemului SSM. De exemplu art 55³ *lit. c) Lipsa unor acte în domeniul SSM, lit.g) nerespectarea obligației de stabilire a atribuțiile ce le revin în domeniul SSM.* Aceste încălcări contravenționale sunt adesea „omisiuni tehnice" cu grad redus de pericol social care de fapt constituie „sistemul de alarmă" al întregii structuri SSM. Pericolul este redus deoarece pot fi remediate imediat (ex: prin emiterea unui ordin intern). Legiuitorul a ales aplicarea unei amenzi de la 100 la 200 u.c. pentru persoana de răspundere și de la 250-400 u.c aplicată persoanei juridice. Amenda în acest caz are rol educativ forțând angajatorul să își pună în ordine documentația. Importanța acestei prevederi și a modului în care legiuitorul a ales să sancționeze aceste „omisiuni tehnice" rezidă în menținerea disciplinei fără a bloca organizația financiar.

b) *Contravenții cu grad mediu de pericol social.* Sunt încălcările care creează o stare de vulnerabilitate. Deși accidentul nu s-a produs, cadrul de siguranță este grav compromis. Sancțiunea vizează prevenția pură. Statul intervine pentru a elimina riscul înainte ca acesta să se materializeze. De exemplu, art. 55³ *lit. a) neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă, lit. b) neinformarea salariaţilor cu privire la riscurile profesionale, lit. d) neasigurarea salariaţilor cu instrucţiuni şi instruiri privind SSM, lit. f) admiterea la muncă a salariaţilor fără pregătire profesională şi/sau instruirea necesare în domeniul SSM, lit. i) nerespectarea obligaţiei de acordare gratuită a echipamentului de protecţie, lit. l) nerespectarea obligaţiei de a asigura funcţionarea permanentă şi corespunzătoare a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsurare şi de control, precum şi a instalaţiilor de captare, de reţinere şi de neutralizare a substanţelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice.*

c) *Contravenții cu grad mare de pericol social.* Aici includem încălcările care ating cele mai sensibile valori precum protecția minorilor și integritatea actului de justiție. Art. 55³ alin. 2 prevede "celeași încălcări săvârșite asupra minorului se sancţionează cu amendă de la 240 la 300

de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice". Observăm că prin dublarea sau majorarea semnificativă a sancțiunilor legiuitorul a instituit un regim de sancționare agravant. Este de înțeles că minorul nu deține aceeași stabilitatea psiho-emoțională ca cea a unui adult, nici experiența sau capacitatea cognitivă de a evalua consecințele pe termen lung. Astfel, prin cuantumul ridicat al amenzii, statul impune un "cost de risc prohibitiv".

Deși Republica Moldova nu este încă stat membru UE, prin semnarea Acordului de Asociere și-a asumat obligația juridică de a-și armoniza legislația națională cu acquis-ul comunitar. În acest sens, răspunderea agravată prevăzută de art. 55^3 alin. (2) din Codul Contravențional își găsește fundamentul etic și juridic în textul art. 7 din Directiva 94/33/CE care prevede că "statele asigură protecția tinerilor împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea și dezvoltarea lor, care rezultă din lipsa de experiență, din absența conștientizării riscurilor existente sau potențiale, sau din insuficienta dezvoltare a tinerilor."

Prevederile legale ale art. 55^3 alin. 3 privind tăinuirea accidentelor de muncă constituie cea mai severă formă de ilicit contravențional vizând direct integritatea actului de justiție și dreptul victimei la reparație. Spre deosebire de neinstruire (care poate fi o neglijență), tăinuirea unui accident presupune adesea un *act volitiv*. Conform legii nr. 186/2008 art. 13, alin (1), *lit. p) angajatorul este obligat să asigure comunicarea, cercetarea şi evidenţa accidentelor de muncă*. Prin tăinurea, angajatorul conștient alege să nu raporteze evenimentul, izolând victima de protecția legală la care are dreptul. Totodată, alin. (3) este strâns legat de principiul transparenței în raporturile de muncă. Tăinuirea în acest caz nu este doar o lipsă de informare, ci reprezintă o încălcare flagrantă a garanțiilor prevăzute și de art. 225 CM al RM împiedicând statul să își exercite funcția de control și monitorizare a condițiilor de muncă.

Chiar dacă legiuitorul a prevăzut ca tăinuirea să se sancţioneze cu amenzi de la 300 la 400 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere acestea pot fi deseori mult prea mici în raport cu costurile pe care un accident grav de muncă le-ar presupune pentru sistemul de asigurări sociale dacă ar fi raportat corect.

5. **O altă clasificarea importantă este după consecințele produse.** Această clasificare este una dintre cele mai profunde din punct de vedere juridic, deoarece atinge distincția dintre **c**ontravențiile formale (de pericol) și cele materiale (de rezultat).

a) *Contravenții formale (fără producerea unui eveniment)* se consideră consumate prin simpla săvârșire a faptei interzise sau prin neîndeplinirea unei obligații legale. De exemplu art.55³ *lit. a) neevaluarea riscurilor, lit. b) neinformarea salariaţilor cu privire la riscurile profesionale, lit. c) lipsa în unitatea economică a actelor în domeniul SSM, lit. d) neasigurarea salariaţilor cu instrucţiuni şi instruiri privind SSM.* Aceste tipuri de contravenții sunt *formale*. Aceasta înseamnă că legea pedepsește simpla existență a stării de pericol, fără a aștepta ca un angajat să fie rănit. În acest caz statul sancționează *omisiunea de a crea siguranță,* nu vătămarea propriu-zisă iar angajatorul este penalizat pentru neglijență și tehnica care subminează standardele de securitate.

b) *Contravenții materiale (soldate cu accidente de muncă)***.** Contravențiile materiale sunt încălcări ale normelor de siguranță care au drept consecință directă un accident de muncă ce nu întrunește elementele unei infracțiuni. Această categorie este guvernată de alin.(3) al art.55³ și se intervine doar în momentul în care riscul s-a materializat deja într-un eveniment nedorit (accident).

Analizând conținutul lit. f) la aceluiași articol observăm că acesta capătă un caracter material prin coroborarea art. 9 și art. 28 din HG nr. 1361/2005 "angajatorul, în funcție de domeniul de activitate, va comunica imediat despre producerea accidentelor la locul de muncă…" Se poate observa că nerespectarea procedurii de comunicare și cercetare, stabilită prin normele analizate, depășește sfera unei simple omisiuni tehnice, constituind o formă de împiedicare a actului de justiție contravențională în efortul de determinare a cauzelor reale ale evenimentului. Această abatere aduce atingere directă transparenței și integrității sistemului de raportare, elemente fundamentale pentru funcționarea mecanismelor de prevenție.

Concluzii

Cercetarea de față demonstrează că legislația din domeniul sănătății și securității în muncă (SSM) a evoluat de la un set de instrucțiuni tehnice la un instrument fundamental de garantare a drepturilor constituționale, iar analiza surselor doctrinare, cât și al art. 55^3 din Codul Contravențional al RM, coroborată cu directivele europene, ne permite să formulăm următoarele concluzii:

1. Dincolo de orice reglementare juridică, prioritatea principală a SSM este omul. Statul și angajatorul au obligația de a preveni accidentele de muncă și bolile profesionale. Fiecare normă respectată funcționează ca o barieră de siguranță care protejează dreptul la viață și la sănătate, prevenind tragedii care pot avea consecințe ireversibile asupra lucrătorului și familiei acestuia.

2. Legiuitorul a prioritizat importanța domeniului sănătății și securității în muncă prin reglementarea acesteia în legea supremă a Republicii Moldova. Astfel, art. 43 din Constituție garantează dreptul la condițiile de muncă ce respectă securitatea și igiena. Totodată, legislația europeană, precum Directiva-cadru 89/391/CEE subliniază, că protecția lucrătorului este un indicator al nivelului de civilizație al unei societăți.

3. Exercitarea actului de justiție și menținerea ordinii sociale depind în mod fundamental de claritatea și rigorile cu care sunt structurate normele juridice. În contextul specific al raporturilor de muncă, unde integritatea fizică și psihică a angajatului reprezintă valoarea supremă protejată, necesitatea unei structuri clare a ilicitului devine un imperativ de siguranța publică.

Necesitatea grupării faptelor contravenționale după criterii coerente decurge din complexitatea relațiilor sociale protejate și din imperativul de a oferi un răspuns juridic proporțional gravității fiecărei încălcări.

4. În domeniul SSM, unde faptele variază de la simple omisiuni la încălcări grave ce periclitează viața angajatului, clasificarea legală îndeplinește un rol multidimensional. Pe de o parte, aceasta delimitează tipologiile contravenționale prin prisma formei de vinovăție sau a naturii prejudiciului iar pe de altă parte, facilitează o interpretare riguroasă a normelor, asigurând fundamentul necesar pentru individualizarea răspunderii juridice a angajatorului sau a persoanelor desemnate.

Din această perspectivă, o clasificare temeinic fundamentată contribuie esențial la sporirea predictibilității sistemului de drept, oferind autorităților de control, precum Inspectoratul de Stat al Muncii un instrumentar metodologic riguros pentru uniformizarea procesului de constatare și aplicare a sancțiunilor, eliminând astfel riscul interpretărilor arbitrare.

5. Pornind de la premisa că, contravenția constituie unicul temei al răspunderii contravenționale în domeniul securității muncii, studiul nostru subliniază importanța legalității și a competenței în aplicarea sancțiunilor. Aceste elemente, împreună cu o clasificare riguroasă a abaterilor de la normele de sănătate și securitate în muncă, asigură integritatea ordinii publice la locul de muncă și promovează o cultură a prevenirii riscurilor, transformând sancțiunea dintr-un simplu instrument punitiv într-un mecanism de garantare a dreptului constituțional la muncă în condiții de siguranță.

6. Importanța clasificării contravențiilor în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) transcede sfera tehnică a amenzilor, devenind un garant fundamental al echilibrului în raporturile de muncă și un pilon de protecție a drepturilor omului. Din perspectiva drepturilor omului, importanța clasificării devine și mai evidentă atunci când o raportăm la obligațiile pozitive ale statului de a proteja viața și integritatea fizică. O ierarhizare riguroasă a încălcărilor, inspirată de Directiva-cadru 89/391/CEE, permite autorităților să intervină proactiv. Sancționând „contravențiile de pericol" înainte ca acestea să genereze o victimă, statul onorează spiritul normelor europene care pun prevenția deasupra reparației.

7. În ciuda impactului său vital asupra ordinii de drept, subiectul clasificării contravențiilor privind SSM rămâne un domeniu insuficient cercetat în doctrina juridică autohtonă. Majoritatea lucrărilor de specialitate se limitează la descrierea mecanică a sancțiunilor, fără a investiga profunzimea criteriilor de categorizare care stau la baza art. 55^3 din Codul Contravențional. Această lacună teoretică lasă loc de interpretări ambigue în practica judiciară, unde distincția dintre o omisiune formală și o tăinuire materială poate decide nu doar cuantumul unei amenzi, ci și restabilirea echității sociale.

Din această perspectivă, investigarea criteriilor de clasificare — după natura obligației, forma de manifestare sau consecințele produse — devine

o necesitate stringentă pentru a asigura un echilibru între funcția represivă a statului și rolul său de protector al valorilor umane supreme.

Referințe bibliografice:

1. **ANTOCI, A., PANTEA, O.** *Drept contravențional: Suport de curs*. Ed. a 2-a, rev. și adăugită. Chișinău: CEP USM, 2024. 266 p. ISBN 978-9975-62-677-4.
2. **CODUL CONTRAVENȚIONAL AL REPUBLICII MOLDOVA**: Legea nr. 218 din 24.10.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2009, nr. 3-6, art. 15.
3. **CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA**: Legea nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr. 159-162, art. 648.
4. **DIRECTIVA CONSILIULUI** din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (89/391/CEE). Disponibil: eur-lex.europa.eu (accesat 16.02.2026).
5. **GRECHENYUK, S., PARKHOMENKO, P.** Classification of Administrative Offenses for Driving Vehicles. În: *Jurnalul Juridic Național: Teorie și Practică*, februarie 2014, pp. 84-87.
6. **GUȚULEAC, V.** *Tratat de drept contravențional*. Chișinău: ULIM, 2009. 532 p.
7. **GUȚULEAC, V.** Unele aspecte teoretice și aplicative privind conținutul contravenției. În: *Legea și Viața*, ianuarie 2012, nr. 1, pp. 4-16.
8. **LEGEA REPUBLICII MOLDOVA** nr. 186 din 24.07.2008 privind securitatea și sănătatea în muncă. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2008, nr. 143-146, art. 587.
9. **PANTEA, O.** Contravenția – într-o abordare hibridă la interferența dintre dreptul penal și administrativ. În: *Statul de drept în Republica Moldova și criza de securitate*. Coordonator: Rodica CIOBANU. Chișinău: Cartea Juridică, 2025 (Lexon-Prim), pp. 148-175. ISBN 978-9975-3418-8-2.
10. **PĂSCĂLUȚĂ, F.** *Formele controlului respectării legislației în domeniul securității și sănătății în muncă*. Teză de doctor în drept. Chișinău, 2015.

11. **REZOLUȚIA** privind includerea unui mediu de muncă sigur și sănătos în cadrul principiilor și drepturilor fundamentale ale OIM la locul de muncă, adoptată la cea de-a 110-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, Geneva, iunie 2022. Disponibil: https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow. Accesat la 16. 02. 2026
12. **ROMANDAȘ, N.** *Dreptul muncii*. Chișinău: Editura Reclama, 2002.
13. **ROMANDAȘ, N.** Armonizarea legislației naționale privind securitatea și sănătatea în activitatea de muncă a tinerilor salariați. În: *Administrarea Publică*, 2006, nr. 4(52), pp. 43-49. ISSN 1813-8489.