NOŢIUNI INTRODUCTIVE PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ ȘI BOLILE PROFESIONALE

Felicia PĂSCĂLUŢĂ,
magistru în drept, lector universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The specifics of labor relations, dictated by the fact that they are part of the production process and involves using different machines and mechanisms brings negative phenomena, such as accidents or illnesses at work. Legislation and practice are focused on preventing, identifying ways to exclude or at least minimize them.

To achieve the tasks of ensuring optimal conditions for maximum health potential of every individual throughout life ,through organized efforts of society to protect human health and disease prevention, legislation establishes an integrated system of supervision and control in the field.

Specificul relaţiilor de muncă, dictat de faptul că acestea sunt parte componentă a procesului de producţie și implică utilizarea diferitelor utilaje și mecanisme, aduce cu sine și fenomene negative, cum ar fi accidentele în câmpul muncii sau bolile profesionale. Legislaţia, dar și practica, sunt orientate spre prevenirea acestora, cu identificarea modalităţilor de a le exclude sau, cel puţin, de a le reduce la minimum.

Potrivit pct. 3 din Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1361 din 22 decembrie 2005 [1] (în continuare – *Regulament*), prin ***accident de muncă*** se înţelege un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicaţie acută, leziuni corporale provocate de insecte și animale, de calamităţi naturale etc.), ca urmare a acţiunii unui factor de risc (însușire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producţie, mediu de muncă) și care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului, survenit:

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

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

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

d) în timpul deplasării de la domiciliu la lucru și invers, cu transportul oferit de unitate, în modul stabilit, precum și 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 unităţii, sau până la o altă unitate, și invers, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă sau a obligaţiilor de serviciu, în timpul util pentru aceasta și pe traseul stabilit al deplasării, indiferent de modul de deplasare sau mijlocul de transport utilizat;

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

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

h) în timpul instruirii de producţie sau practicii profesionale în bază de contract încheiat între angajator și instituţia de învăţământ, între angajator, elevi și studenţi.

Este regretabil, dar în legislaţia muncii a Republicii Moldova nu este consacrată prezumţia survenirii accidentului de muncă. De exemplu, în legislaţia franceză, accidentele survenite la locul de muncă și în timpul îndeplinirii funcţiilor de muncă, din cauze medicale neelucidate, sunt considerate de muncă. Prezumţia în acest sens este înlăturată dacă se constată, sub aspect medical, că munca nu a avut rol în producerea leziunii sau a decesului, cum ar fi: atacul de cord survenit la un loc de muncă fără factori de stres, căldură excesivă sau trepidaţii. [2] În acelaşi timp, credem că în definiţia noţiunii „accident de muncă" se regăsesc și elemente novatorii: pentru prima dată se instituie posibilitatea calificării vătămării violente a organismului lucrătorului, provocată de *accidentul psihic*, ca fiind accident de muncă. [3] Această reconceptualizare a noţiunii de „accident de muncă" trebuie considerată binevenită și necesară, întrucât s-a constatat că problemele emoţionale, care apar în urma relaţiilor încordate la locul de muncă, tensiunilor emoţionale sau a conflictelor interpersonale, constituie cele mai frecvente cauze de pierdere a capacităţii de muncă.

Evidenţierea caracterului violent al accidentului de muncă este absolut necesară pentru delimitarea lui de boala profesională, care constituie urmarea acţiunii unor factori nocivi, exercitată în timp asupra organismului. [4] Mai mult, în construcţia normativă a accidentului de muncă au fost înglobate și cazurile de intoxicaţie acută profesională care, din punct de vedere medical, este raportată la categoria bolilor. Dar, încadrarea intoxicaţiei acute profesionale în categoria accidentelor de muncă poartă un caracter convenţional și, în acelaşi timp, un caracter justificat datorită faptului că această intoxicaţie se manifestă, ca și accidentul de muncă, în mod violent și brusc.

Din definiţia noţiunii „accident de muncă" se deduc următoarele elemente necesare pentru existenţa accidentului de muncă: a) vătămarea violentă a organismului; b) cauza (cauzele) determinantă care produce vătămarea violentă a organismului salariatului (sau, după cum au formulat unii autori români, [5] cauza profesională a accidentului); c) calitatea persoanei accidentate; d) timpul în care accidentul s-a produs și locul producerii acestuia. 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.

În opinia autorului român Tiberiu-Constantin Medeanu, vătămarea organismului presupune o atingere violentă adusă integrităţii persoanei, care lezează una sau mai multe funcţii biologice. Însă trebuie precizat că nu orice vătămare a organismului, survenită în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă, poate fi calificată drept accident de muncă, ci doar aceea care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului.

Cauza sau cauzele care produc o astfel de vătămare a organismului persoanei sunt multiple și de natură diferită: [6] manipularea defectuoasă de către salariat a unor dispozitive, maşini, aparate; căderea, prăbuşirea de materiale și obiecte; prinderea, lovirea, strivirea de mijloacele de transport în exteriorul unităţii etc. Această cauză (cauze) trebuie să fie legată cu un element al sistemului de muncă (mediu de muncă, mijloace de producţie ș. a.).

Calitatea persoanei accidentate reprezintă unul dintre cele mai importante elemente constitutive ale accidentului de muncă, presupunând un subiect pasiv calificat, delimitat de prevederile legale, pe baza raporturilor de muncă. Prin urmare, în calitate de subiect pasiv calificat la producerea accidentului de muncă figurează, de regulă, lucrătorul, fiind, conform art. 1 din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008, orice persoană încadrată în muncă, în condiţiile legii, de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii. Mai mult, potrivit stipulaţiilor Regulamentului, este considerat de muncă accidentul suferit de un elev sau student în timpul instruirii de producţie sau practicii profesionale. Luând în considerare prevederile art. 3, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008, considerăm că și alte persoane participante la procesul de muncă pot deveni subiecţi pasivi calificaţi ai accidentului de muncă: a) persoanele care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; b) persoanele care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat; c) persoanele care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenţie, lucrează în atelierele instituţiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; d) șomerii, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.

De regulă, accidentul de muncă se produce la locul de muncă al salariatului sau pe teritoriul unităţii, în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu. În viziunea legiuitorului, ***locul de muncă*** reprezintă locul destinat să adăpostească posturi de lucru în clădirea unităţii sau orice alt loc din interiorul unităţii la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor sale de lucru (art. 1 din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008). Cu referire la locul de muncă în calitate de element constitutiv al accidentului de muncă, subliniem că acesta nu trebuie interpretat în sens restrictiv, fiind posibilă producerea accidentului de muncă în timpul deplasării lucrătorului de la domiciliu la lucru și invers, la sediul unei alte unităţi la care salariatul s-a deplasat pentru îndeplinirea unei sarcini de lucru sau a obligaţiilor de serviciu. Mai mult, ca efect al asimilării unor anumite evenimente cu accidentul de muncă, legislaţia în vigoare consacră unele excepţii de la regula generală potrivit căreia locul producerii accidentului de muncă reprezintă locul de muncă al lucrătorului accidentat sau teritoriul unităţii. De exemplu, este asimilat locului de muncă locul unde se desfășoară acţiuni sportive, organizate de unitate în baza ordinului emis de angajator.

Pornind de la definiţia noţiunii de „accident de muncă," un asemenea accident se poate produce „în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu", adică pe durata timpului de muncă. Potrivit art. 95, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, timp de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu

regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă. Dar dacă luăm în calcul existenţa evenimentelor asimilate accidentului de muncă, ajungem la concluzia că, pe lângă timpul propriu-zis de muncă, în textul Regulamentului sunt asimilate acestuia și alte perioade, cum ar fi: a) timpul pauzelor stabilite (de exemplu, pauza de masă); b) timpul deplasării de la domiciliu la lucru și invers; c) timpul înainte de începerea sau după încetarea lucrului ș. a.

În conformitate cu pct. 4 din Regulament, prin ***accident în afara muncii*** se înţelege 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 condiţii neprevăzute la pct. 3 din Regulamentul menţionat, cauza directă a căruia este determinată de fapte ce nu au legătură cu îndeplinirea sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu (joacă, încăierare, automutilare intenţionată, sinucidere, cazuri de boală latentă și moarte naturală, folosire a mijloacelor de producţie în scopuri personale fără permisiunea angajatorului sau conducătorului, comitere a unui furt din avutul unității, angajatorului persoană fizică și altele de acest gen).

În legislaţia în vigoare sunt enunţate mai multe criterii pentru clasificarea accidentelor de muncă și a celor în afara muncii. În ceea ce privește clasificarea accidentelor de muncă, ne raliem opiniei autorului român Ioan-Marius Aron, [7] care a relevat că o astfel de clasificare este importantă atât pentru determinarea condiţiilor în care acestea trebuie comunicate, cercetate și înregistrate cât și pentru stabilirea răspunderii juridice a celor vinovaţi de producerea lor și, totodată, a despăgubirilor pentru persoanele accidentate. Așadar, potrivit pct. 5 din Regulament, accidentele de muncă și accidentele în afara muncii (în continuare – *accidente*) se divizează în trei categorii în funcţie de urmările produse asupra persoanei accidentate:

a) *accident care produce incapacitate temporară de muncă* – eveniment ce a provocat pierderea parţială sau totală de către salariat a capacității de muncă pentru un interval de timp de, cel puţin, o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical, confirmată de instituţia medicală în modul stabilit;

b) *accident grav* – eveniment care a provocat vătămarea gravă a organismului salariatului, confirmată de instituţia medicală în modul stabilit;

c) *accident mortal* – eveniment care a cauzat, imediat sau după un anumit interval de timp de la producerea lui, decesul salariatului, confirmat de instituţia de expertiză medico-legală în modul stabilit.

În funcţie de numărul persoanelor afectate, accidentele se clasifică în:

a) *accident individual*, în urma căruia este afectat un singur salariat;

b) *accident colectiv*, în urma căruia sunt afectaţi, în același timp, în același loc și din aceeași cauză, minimum doi salariaţi (pct. 6 din Regulament).

Prin ***boală profesională*** se înţelege afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de factori nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Producerea bolii profesionale nu este rezultatul unui fapt brusc, excepţional (ca în cazul accidentului de muncă); de regulă, boala profesională intervine în urma exercitării îndelungate a meseriei sau profesiei în anumite condiţii de muncă. [8] Plenul Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova a constatat că, pentru a considera afecţiunea ca boală profesională, aceasta trebuie să fi survenit în urma factorilor negativi, cauzaţi, de obicei, de nerespectarea normelor tehnicii securității de către angajator. [9]

Determinarea dizabilităţii cauzate de o boală profesională are loc în cadrul consiliilor teritoriale sau consiliilor specializate pentru determinarea dizabilităţii și capacității de muncă. În conformitate cu pct. 31 din Instrucţiunea privind modul de determinare a dizabilităţii și capacității de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 65 „Cu privire la determinarea dizabilităţii și capacităţi de muncă" din 23 ianuarie 2013, [10] dizabilitatea cauzată de o boală profesională este stabilită în urma unei boli generate de influenţa sistematică a factorilor nocivi caracteristici profesiei și de condiţiile de muncă caracteristice unor ramuri de producţie, care conduc la limitări de activitate și restricţii de participare. La stabilirea dizabilității cauzate de o boală profesională, consiliile specializate și cele teritoriale pentru determinarea dizabilităţii și capacității de muncă se conduc de Lista bolilor profesionale și Instrucţiunea de aplicare a acestei Liste, aprobate de Ministerul Sănătății al Republicii Moldova. La pachetul de documente depus pentru determinarea dizabilităţii și capacității de muncă se anexează, în mod obligatoriu, concluzia Consiliului republican de boli profesionale al Ministerului Sănătății.

Întru atingerea sarcinilor de asigurare a condiţiilor optime pentru realizarea maximă a potenţialului de sănătate a fiecărui individ pe parcursul întregii vieți prin efortul organizat al societății în vederea prevenirii îmbolnăvirilor și protejării sănătății populației, legislaţia stabilește un sistem integru de supraveghere și control în domeniu.

BIBLIOGRAFIE

1. Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1361 din 22 decembrie 2005.
2. Medeanu Tiberiu-Constantin. Accidentele de muncă, vol. I. Editura „Lumina Lex," București, p. 26.

3. Ţaralunga Gheorghe. Comentariu la Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă.// «Кадры и заработная плата», № 5 (89), 2014, p. 80.
4. Ghimpu Sanda, Ştefănescu Ion Traian, Beligrădeanu Şerban, Mohanu Gheorghe. Dreptul muncii. Tratat, vol. III, Bucureşti, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, 1982, p. 223.
5. Aron Ioan-Marius. Accidentul de muncă. Editura „Universul Juridic," Bucureşti, 2014, p. 115.
6. Dragoş Dacian C., Chiciudean Remus, Dohotar Gina. Dreptul muncii. Editura „Sfera juridică," Cluj-Napoca, 2005, p. 170.
7. Aron Ioan-Marius. Accidentele de muncă. Editura „Universul Juridic," Bucureşti, 2014, pag. 124.
8. Ştefănescu Ion Traian. Tratat teoretic şi practic de drept al muncii. Ediţia a II-a, revizuită şi adăugită, Editura „Universul Juridic," Bucureşti, 2012, p. 325.
9. Pct. 7, alin. (5) din Hotărârea Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 11 „Cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a legislaţiei ce reglementează obligaţia uneia dintre părţile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părţi" din 03.10.2005.
10. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 65 „Cu privire la determinarea dizabilităţii şi capacităţii de muncă" din 23 ianuarie 2013.// Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 18-21 din 25.01.2013.