

## ASPECTE COMPARATIVE PRIVIND REGLEMENTAREA JURIDICĂ A DREPTULUI SALARIAȚILOR LA SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA MUNCII

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

### SUMMARY

*Safety is an institution of labor law that covers all the legal rules, mainly with imperative feature, governing social relations to ensure physical integrity and health of employees by setting the employer, state bodies, as well as employees mandatory prescriptions for achieving administrative and organizational activities, technical engineering and sanitary-hygienic, to prevent accidents and occupational diseases.*

Actualmente, dezvoltarea societății din Republica Moldova reclamă consolidarea legalității în toate domeniile de activitate a omului, inclusiv în aplicarea legislației muncii și a actelor normative de protecție a muncii. Transformarea relațiilor sociale necesită o perfecționare permanentă a sistemului de funcționare a protecției juridice a salariaților. Reglementarea juridică a raporturilor de muncă trebuie să corespundă atât în formă, cât și în conținut caracterului reorganizărilor de structură în economie. Respectarea drepturilor în sfera muncii salariatului reprezintă baza stabilității în societate. Reglementarea juridică a raporturilor de muncă are un rol important în societate. Intrând în raporturi de muncă, salariatul, în procesul activității sale, se află în subordinea angajatorului. Situația dependentă a salariatului din cadrul raporturilor de muncă nu-i permite acestuia să-și apere eficient drepturile sale, de aceea statul, în persoana organelor abilitate, are îndatorirea de a asigura respectarea drepturilor de muncă ale salariaților. Așa stând lucrurile, activitatea respectivă nu este lăsată la latitudinea angajatorilor sau salariaților, ea este reglementată în toate domeniile vieții economice și sociale, iar statul realizează și controlul acestei activități.<sup>1</sup> Tot statul este cel

---

<sup>1</sup> Vasile Popa, Nicolae Mircovici. Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională. Editura Getic, București, 1997, p. 5.

care a creat organe specializate, de exemplu, Inspectoratul de Stat al Muncii, cu atribuții în urmărirea modului în care se respectă normele de sănătate și securitate în muncă.<sup>2</sup>

Dreptul salariaților la securitatea muncii este consacrat constituțional sub forma unei părți integrante a dreptului la protecția muncii, or art. 43, alin. (2) al Constituției Republicii Moldova prevede că „salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii...”<sup>3</sup> Este evident că această normă constituțională conține prevederi ce constituie obiect de reglementare detaliată în cadrul normelor dintr-o serie de instituții ale dreptului muncii. Noțiunea de protecție a muncii, la baza căreia se află principiul protecției muncii, indiferent în ce formulă este expusă, reflectă conținutul tuturor normelor dreptului muncii care, în ansamblu, au menirea de a proteja viața și sănătatea lucrătorilor.<sup>4</sup>

La nivel principal, dreptul salariatului la securitatea muncii este reglementat și de Codul Muncii al Republicii Moldova din 28 martie 2003. Art. 5, lit. (d) din Codul Muncii reflectă principiul asigurării „dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare.”<sup>5</sup> Art. 9, alin. (1), lit. (c) definește dreptul salariatului la securitatea muncii ca fiind dreptul „la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.”

Reglementări care concretizează și asigură realizarea dreptului salariatului la securitatea muncii sunt prevăzute de art. 225 al Codului Muncii al Republicii Moldova, care prevede următoarele mecanisme de satisfacție efectivă a acestui drept constituțional:

---

<sup>2</sup> Alexandru Țiclea. Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență. Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. Universul Juridic, București, 2012, p. 584.

<sup>3</sup> Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.

<sup>4</sup> Teodor Negru, Cătălina Scorțescu. Dreptul muncii, curs universitar. Labirint, Chișinău, 2010, p. 268.

<sup>5</sup> Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

- statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
  - condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
  - pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activității de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerințelor de securitate și sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu;
  - dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru, corespunzător nivelului de pregătire profesională a salariatului, până la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent;
  - în cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului până la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa, se plătește de angajator în conformitate cu art. 163, alin. (1);
  - în cazul neasigurării salariatului, conform cerințelor de securitate și sănătate în muncă, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5);
  - refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară;
  - în cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislația în vigoare.
- Mecanismele suplimentare de aplicare și asigurare a dreptului salariaților la securitatea muncii sunt expuse în art. 20 al Legii securității și sănătății în muncă,<sup>6</sup> potrivit căruia fiecare lucrător este în drept:
- a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

---

<sup>6</sup> Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 143-144 din 05.08.2008.

b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

c) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;

d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;

f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;

g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

h) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

Astfel, această lege stabilește principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locurile de muncă, eliminarea factorilor de risc și a accidentelor de muncă, informarea, consultarea, participarea echilibrată și instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora cu privire la ghidurile generale de aplicare a acestor principii.

Convenția O.I.M. nr. 155 din 1981,<sup>7</sup> privind securitatea, sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă nu definește și nu reglementează la nivel principial un drept al salariatului la securitatea muncii. Însă aceasta prevede mecanisme juridice și administrative, menite să garanteze realizarea acestui drept.

Unul ar fi adoptarea unei politici naționale coerente și eficiente întru asigurarea dreptului salariatului la securitatea muncii – conform art. 4 al Convenției nr. 155 fiecare stat-membru trebuie, în lumina condițiilor și practicilor naționale și după consultarea cu confederația patronatelor și

---

<sup>7</sup> Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, Geneva, 2 iunie 1981, ratificată prin Hotărârea nr. 755-XIV din 24.12.1999.

confederația sindicatelor, să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie de securitate și sănătate a lucrătorilor și mediul de muncă, iar această politică să aibă ca obiectiv prevenirea accidentelor și afecțiunilor de sănătate care rezultă din activitatea de muncă, sunt legate cu tipul de muncă desfășurată sau survin pe parcursul activității lucrative, reducând la minimum cauzele și riscurile inerente mediului de muncă, în măsura în care aceasta este rezonabil și practic realizabil.

În al doilea rând, monitorizarea situației de facto în domeniul asigurării securității și sănătății salariaților la locul de muncă, conform art. 7 al Convenției O.I.M. nr. 155, situația în materie de securitate, sănătate a lucrătorilor și mediul de muncă trebuie să constituie obiectul, la intervale de timp corespunzătoare, a unor examinări de ansamblu sau a unor examinări orientate pe sectoare particulare pentru a identifica problemele majore, a depista mijloacele eficiente de a soluționa aceste probleme și măsurile ce se impun a fi adoptate și, în final, pentru a evalua rezultatele.

Inclusiv, elaborarea de acte normative care să detalizeze dreptul salariatului la securitatea muncii și mijloacele de realizare a acestuia – conform art. 8 al Convenției nr. 155, fiecare stat-membru trebuie, prin modalitatea de legiferare sau de reglementare ori prin alte metode conforme condițiilor și practicilor naționale, după consultarea organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și ale salariaților, să ia măsurile necesare pentru implementarea politicii naționale, elaborate conform prevederilor prezentei Convenții;.

Ar fi necesară instituirea unui sistem de control care să asigure realizarea dreptului recunoscut de art. 43, alin. (2) al Constituției Republicii Moldova, conform art. 9 al aceleiași Convenții, controlul aplicării legilor și prescripțiilor referitoare la securitate, igienă și mediul de muncă trebuie să fie realizat de un sistem de inspecție corespunzător și suficient și sistemul de control trebuie să prevadă sancțiuni corespunzătoare în cazul comiterii unei încălcări a legilor și prescripțiilor.

Colaborarea, consultarea și schimbul de informații dintre angajator, salariați și reprezentanții acestora în domeniul securității și sănătății în muncă, conform art. 19 al Convenției nr. 155. La nivel de întreprindere trebuie adoptate dispoziții, potrivit cărora:

- lucrătorii, în cadrul activității lor, să coopereze cu angajatorul în domeniul securității și igienei muncii;

- reprezentanții salariaților în întreprindere să recepționeze informația suficientă referitor la măsurile luate de angajator pentru a garanta securitatea și sănătatea în muncă;

- salariații și reprezentanții acestora în întreprindere să beneficieze de formare și instruire în domeniul securității și igienei muncii;

- salariatul va semnala superiorului său nemijlocit despre situația, conform căreia există un temei rezonabil de a crede că aceasta prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa și, până când angajatorul va lua măsuri pentru a remedia situația, în caz de necesitate, superiorul informat nu va fi în drept să ceară lucrătorilor reluarea lucrului într-o situație unde persistă un pericol iminent și grav pentru viață sau sănătate.

Ar fi necesară inserția în programele de educație a disciplinelor referitoare la securitatea muncii – art. 14 al Convenției nr. 155 stabilește că trebuie luate măsuri pentru a încuraja incluziunea chestiunilor de securitate, igienă și mediul de muncă în programele de educație și de formare la toate nivelurile, inclusiv în programele de învățământ superior tehnic, medical sau profesional, într-o măsură să satisfacă nevoile de formare a tuturor salariaților.

Crearea unui mecanism-garanție pentru exercitarea independentă și fără impedimente de către salariat a dreptului său la securitatea și sănătatea în muncă, conform art. 13 al Convenției nr. 155. Un salariat care a încetat activitatea de muncă, bazându-se pe un motiv rezonabil de a crede că aceasta prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea sa, trebuie să fie protejat contra unor consecințe nejustificate, conform condițiilor și practicilor naționale.

Convenția O.I.M. nr. 187 din 2006,<sup>8</sup> privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă reiterează postulatele prevăzute de Convenția O.I.M. nr. 155, dar prevede și mecanisme noi, specifice, menite să asigure aplicarea dreptului salariatului la securitate și sănătate în muncă:

a) spre deosebire de Convenția O.I.M. nr. 155, Convenția O.I.M. nr. 187 evocă la nivel de direcție fundamentală a politicii naționale în domeniul vizat promovarea și progresarea dreptului lucrătorilor la un mediu de muncă sigur

---

<sup>8</sup> Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă, Geneva, 15 iunie 2006, ratificată prin Legea nr. 72-XVIII din 26.11.2009.

și salubru, conform art. 3, pct. 2 al Convenției, fiecare stat-membru trebuie să promoveze și să determine progresul, la toate nivelurile, dreptul salariaților la un mediu de muncă sigur și salubru;

b) novația Convenției nr. 187 constă în impunerea formării de către fiecare stat-membru al O.I.M., după consultarea organelor reprezentative ale salariaților și angajatorilor, a unui sistem național în domeniul securității și sănătății în muncă, care, potrivit art. 4, pct. 2 și pct. 3, trebuie să includă:

- legislația, acordurile colective și orice alte instrumente pertinente în materie de securitate și sănătate în muncă;

- o autoritate sau organism, ori autorități și organisme responsabile în domeniul securității și sănătății în muncă, desemnate conform legislației și practicilor naționale;

- mecanisme care să asigure respectarea legislației naționale, incluzând sisteme de inspecție și supraveghere;

- măsuri pentru promovarea, la nivel de unitate, a cooperării între conducerea unității, salariați și reprezentanții acestora;

- un organ tripartit național consultativ competent în materie de securitate și sănătate în muncă;

- servicii de informare și servicii consultative în materie de securitate și sănătate în muncă;

- oferta unei formări și instruirii în materie de securitate și sănătate în muncă;

- cercetările științifice în domeniul securității și sănătății în muncă;

- un mecanism de colectare și de analiză a datelor privind leziunile și maladiile profesionale ținând cont de instrumentele pertinente ale O.I.M.;

- dispoziții destinate colaborării cu regimul de asigurare și asistență socială care ascoperă riscurile de leziuni și boli profesionale.

La nivelul Uniunii Europene, documentul de bază care tratează aspecte generale în materie de securitate și sănătate în muncă este Directiva nr. 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă.<sup>9</sup> În cadrul acesteia, la nivel de principiu, dreptul salariatului la securitate și sănătate în muncă își găsește o formulare inedită: „Adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea

<sup>9</sup> Publicată în J.O. L 183 din 29 iunie 1989, p. 1-8.

echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone, a muncii repetitive și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății,” reglementare ce figurează în art. 6, alin. (2), lit. (d) al Directivei nr. 89/391/CEE.

Unele expuneri sau enumerări ale drepturilor de care beneficiază salariații în domeniul securității și sănătății în muncă nu se atestă, inducând asupra concluziei că legislatorul european, în procesul reglementării acestor drepturi, a recurs la mecanismul indirect de reglementare a acestora, prin expunerea obligațiilor ce revin angajatorului și altor organisme pentru garantarea protecției vieții, integrității și sănătății salariatului.

În prezent, aflându-ne în procesul de integrare europeană și asimilare a normativității juridice a Uniunii Europene ce reglementează securitatea și sănătatea în muncă, urmează să ținem cont, în mod obligatoriu, de specificul național al Republicii Moldova și de situația de facto, existentă la etapa reformării instituției securității muncii. Astfel, pentru a transpune în realitate noile reglementări, se devine necesară parcurgerea următoarelor etape: faza preparatorie, caracterizată prin informarea și consultarea angajatorilor privind noile reglementări; faza de constituire a instituțiilor de securitate a muncii în cadrul unităților sau la nivelul grupurilor de unități, asistată de specialiști din cadrul autorităților publice; faza de aplicare a dispozițiilor novatorii, tranșată pe etape în care cerințele față de securitate în muncă vor fi majorate treptat, până la standardul stabilit ca necesar (la moment – standardul european).

## BIBLIOGRAFIE

1. Vasile Popa, Nicolae Mircovici. Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internațională. Editura Getic, București, 1997, p. 5.
2. Alexandru Țiclea. Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență. Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. Universul Juridic, București, 2012, p. 584.
3. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1 din 12.08.1994.
4. Teodor Negru, Cătălina Scorțescu. Dreptul muncii, curs universitar. Editura Labirint, Chișinău, 2010, p. 268.
5. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.



6. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 143-144 din 05.08.2008.

7. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 155 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, Geneva, 2 iunie 1981, ratificată prin Hotărârea nr. 755-XIV din 24.12.1999.

8. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 187 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă, Geneva, 15 iunie 2006, ratificată prin Legea nr. 72-XVIII din 26.11.2009.

9. Publicată în J.O. L 183 din 29 iunie 1989, p. 1-8.