

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

LEGAL LIABILITY IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

CZU: 349.2:331.45/331.47

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

In this article, a brief research has been carried out on the matter regarding the legal liability in the field of security and health at work, taking into account the national legislation, the doctrine and the judicial practice. It has been stated that violation of security and health at work can lead to various forms of legal liability (disciplinary, material, contravention and criminal). The legal effects arising from work accidents and professional diseases, with reference to determining and paying an indemnity to the person, who lost his / her work capacity and, in case of death, to the members of the family, have been highlighted.

Keywords: *security and health at work, criminal liability, disciplinary liability, contravention liability, material liability, work accidents, professional diseases.*

REZUMAT

În acest articol a fost efectuată o scurtă cercetare cu privire la răspunderea legală în domeniul securității și sănătății în muncă, ținând cont de legislația națională, doctrina și practica judiciară. S-a constatat că încălcarea securității și sănătății la locul de muncă poate conduce la diverse forme de răspundere legală (disciplinară, materială, contravențională și penală). Se subliniază că efectele juridice care decurg din accidentele de muncă și boli profesionale, cu referire la stabilirea și plata indemnizației persoanei, care și-a pierdut capacitatea de muncă și, în caz de deces, membrilor familiei.

Cuvinte-cheie: *securitate și sănătate în muncă, răspundere penală, răspundere disciplinară, răspundere contravențională, accidente de muncă, boli profesionale.*

În temeiul art. 9, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI din 10.07. 2008 privind securitatea și sănătatea în muncă [1], angajatorul poartă răspundere pentru organizarea și asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată. Concomitent, trebuie să ținem cont și de alte prescripții legale:

a) angajatorul nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul enunțat în cazul în care apelează la servicii externe de protecție și prevenire;

b) consacrarea și existența obligațiilor lucrătorilor în același domeniu al securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Încălcarea normelor de securitate și

sănătate în muncă poate antrena diverse forme de răspundere juridică în raport cu normele încălcate, tipul de faptă săvârșită, persoana prejudiciată și natura pagubei suferite. Așadar, în domeniul securității și sănătății în muncă poate interveni:

a) *răspunderea disciplinară* intervine ori de câte ori se încalcă prevederile art. 9, alin. (2), lit. e) și g) din Codul muncii al Republicii Moldova și cele cuprinse în art. 19 din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008, texte legale care consfințesc și concretizează obligația salariatului să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă. Totodată, reamintim că, potrivit art. 12, alin. (4), lit. b) și c), alin. (5) și art. 20 din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008, răspunderea disciplinară este exclusă dacă lucrătorul, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, părăsește postul de lucru sau o zonă periculoasă ori dacă refuză motivat să reia lucrul în cazul în care la locul de muncă mai persistă pericolul grav și imediat. De asemenea, nu poate fi recunoscut ca temei pentru antrenarea răspunderii disciplinare a lucrătorului refuzul acestuia de a efectua lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa;

b) *răspunderea penală*. Potrivit art. 183, alin. (1) din Codul penal al Republicii Moldova [2], încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, se pedepsește cu amendă în mărime de la 200 la 500 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, dar dacă aceeași acțiune a provocat din

imprudență decesul unei persoane, persoana vinovată poate fi pedepsită, conform art. 183, alin. (2) din Codul penal al Republicii Moldova, cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 3 ani;

c) *răspunderea contravențională*. În acest sens, menționăm că, potrivit art. 55, alin. (1) din Codul contravențional al Republicii Moldova, încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. În temeiul art. 55, alin. (2) din Codul contravențional al Republicii Moldova, aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale aplicată persoanei juridice;

d) *răspunderea materială*. În general, 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 fetei angajatorului constă în crearea unor condiții dăunătoare (ofensive) de muncă, în nerespectarea normelor de securitate și 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 săvârșite de o altă persoană;

3) legătura de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu, adică prejudiciul cauzat sănătății să fie o consecință a faptei ilicite. Raportul causal între fapta ilicită a autorului prejudiciului și vătămarea sănătății are ca urmare pierderea posibilității persoanei prejudiciate de a obține venit;

4) existența vinovăției persoanei care a săvârșit fapta ilicită.

În conformitate cu pct. 4 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 6/2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației materiale despre încasarea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau altă vătămare a sănătății ori prin deces”[3], pentru survenirea răspunderii civile a angajatorului pentru dauna cauzată sănătății salariaților sunt necesare, în afara condițiilor generale, și unele condiții speciale:

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

b) prejudiciul să fi fost cauzat salariului în timpul și în legătură cu executarea obligațiilor de muncă. În același 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 și 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 teri-

toriului 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 și invers cu mijlocul de transport al angajatorului.

Așadar, angajatorul nu va fi tras la răspundere pentru dauna cauzată sănătății salariaților în afara timpului de muncă și 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 din Codul muncii al Republicii Moldova [4].

În conformitate cu art. 1418, alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova, 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 și cheltuielile suportate în legătură cu vătămarea sănătății – de tratament, de alimentație suplimentară, de protejare, 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.

Totodată, atragem atenția că 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 și nici alte indemnizații sau sume, plătite pe linia asigurărilor sociale de stat (art. 1418, alin. (3) din Codul civil al Republicii Moldova).

Deși Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008 cuprinde doar prevederi ce pun în aplicare mecanismul răspunderii mate-

riale a angajatorului pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, totuși considerăm ca fiind posibilă și legală survenirea răspunderii materiale a lucrătorului în cazul în care, prin încălcarea cu vinovăție a unor norme de securitate și sănătate în muncă, respectivul a cauzat concomitent și un prejudiciu material angajatorului (cu condiția întrunirii în astfel de situații și a celorlalte elemente constitutive ale răspunderii materiale a salariatului, statuate în art. 327-328 și art. 333-347 din Codul muncii al Republicii Moldova) [5].

Potrivit Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV/1999 [6], dreptul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale este garantat de stat, iar în calitate de asigurător pentru accidentele de muncă și bolile profesionale figurează Casa Națională de Asigurări Sociale și structurile teritoriale ale acesteia.

În acest context, menționăm că, în conformitate cu art. 13 din Legea Republicii Moldova nr. 756 XIV/1999, salariații, care au suferit în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale și care, în consecință, nu mai pot desfășura activitate conform calificării, au dreptul să beneficieze de prestații pentru reabilitarea profesională. Așadar, asigurătorul preia în sarcina sa cheltuielile pentru reabilitarea profesională: a) costul cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare; b) plata indemnizației pe durata cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare. O astfel de indemnizație se acordă lunar și constituie 70% din salariul lunar asigurat al asiguratului pe luna premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată boala profesională.

Totodată, remarcăm faptul că indemnizația în cauză se acordă numai în cazul în care asiguratul nu beneficiază, pe du-

rata cursurilor de restabilire a calificării sau de recalificare, de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă sau de pensie de invaliditate, acordate potrivit legislației.

În conformitate cu art. 15, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 756-XIV/1999, dreptul la indemnizație pentru transferarea temporară la altă muncă îl au asigurații care, fiind transferați temporar la altă muncă din cauza unui accident de muncă sau unei boli profesionale, au un salariu asigurat inferior salariului mediu lunar asigurat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională. În asemenea situații, cuantumul indemnizației pentru transferarea temporară la altă muncă constituie diferența dintre salariul mediu lunar asigurat al asiguratului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională și salariul lunar asigurat al asiguratului la noul loc de muncă.

De asemenea, remarcăm faptul că această indemnizație se acordă asiguratului, pe baza actelor care confirmă această transferare, pe un termen de cel mult 90 de zile.

Potrivit pct. 22 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 6/2005, la stabilirea despăgubirilor în cazul în care prin fapta ilicită s-a cauzat moartea unei persoane, în primul rând, se vor lua în calcul toate cheltuielile de îngrijire a victimei înainte de deces și cheltuielile de înmormântare, inclusiv legate de servicii rituale și bisericesti, procurarea îmbrăcăminte, în limitele ce nu depășesc costul acestora în localitatea respectivă confirmate prin probele respective.

În afară de cheltuielile menționate, în cazul decesului salariatului asigurat ca urmare a unui accident de muncă sau a

unei boli profesionale, au dreptul la indemnizație de deces care se acordă într-o plată fixă, de o singură dată, corespunzător numărului și categoriei persoanelor aflate în întreținerea asiguratului:

- copiii asiguratului care au vârsta de până la 18 ani sau care, fără a depăși vârsta de 23 ani, își continuă studiile la instituțiile de învățământ secundar, profesional și superior (cursuri de zi);

- copiii invalizi;

- soțul (soția) salariatului, încadrat într-un grad de invaliditate sau care a atins vârsta de pensionare;

- soțul sau unul dintre părinții salariatului decedat sau o altă persoană, care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vârsta de 3 ani.

Luând în considerare prevederile art. 18, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 756-XIV/1999, în cazul decesului asiguratului, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, de indemnizație de deces beneficiază:

a) copiii asiguratului care, la momentul decesului acestuia:

- au vârsta de până la 18 ani sau au împlinit această vârstă, dar fără a depăși vârsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la instituții de învățământ secundar, mediu de specialitate și superior, cursuri de zi;

- sunt încadrați într-un grad de dezabilitate, indiferent de vârstă;

b) soțul asiguratului, care la momentul decesului acestuia:

- este încadrat într-un grad de invaliditate;

- a atins vârsta de pensionare;

c) soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vârsta de 3 ani.

Indemnizația de deces se acordă o

singură dată, în sumă fixă, corespunzător numărului și categoriei persoanelor aflate în întreținerea asiguratului după cum urmează:

a) pentru copiii în vârstă de până la 18 ani sau peste această vârstă, fără a depăși vârsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la instituții de învățământ secundar, mediu de specialitate și superior, cursuri de zi, sau pentru copiii invalizi, indiferent de vârstă:

- echivalentul a 5 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru un copil;

- echivalentul a 8 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 8 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru doi copii;

- echivalentul a 12 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 12 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru trei sau mai mulți copii;

b) pentru soțul asiguratului care, la momentul decesului acestuia, este încadrat într-un grad de invaliditate sau a atins vârsta de pensionare - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în

care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat;

c) pentru soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copiii ai asiguratului sub vârsta de 3 ani - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat.

Potrivit art. 18, alin. (4) din Legea Republicii Moldova nr. 756-XIV/1999, suma totală a indemnizațiilor acordate nu poate depăși echivalentul a 24 salarii medii lunare pe economie. Dacă totuși suma totală a indemnizațiilor de deces este mai mare decât limita maximă prevăzută, indemnizația acordată fiecărei persoane în drept se reduce proporțional. În același timp, subliniem că indemnizația acordată copiilor victimei nu se reduce.

În afară de despăgubirile enunțate, unitatea (angajatorul) este obligată să achite o indemnizație unică în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale. Astfel, în conformitate cu art. 18, alin. (1) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a

capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.

În caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.

Totodată, reținem stipulațiile art. 18, alin. (4) din Legea Republicii Moldova nr. 186-XVI/2008, potrivit cărora, dacă reducerea capacității de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui accident de muncă nu numai din vina unității, ci și a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii și mărimea indemnizației unice se reduce în funcție de gradul de vinovăție a accidentatului.

În cazul în care unitatea nu dispune de mijloacele respective, plata indemnizației unice se efectuează, în baza hotărârii instanței judecătorești, din contul oricăror bunuri sau mijloace ale unității.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea Republicii Moldova nr. 186-XIV din 10.07.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 34-36 din 17.02.2009.
2. Codul penal al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74 din 14.04.2009.
3. Hotărârile explicative ale Curții Supreme de Justiție. În: http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=15 (accesat la 7 octombrie 2018).
4. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
5. Ion Traian Ștefănescu. Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a II-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2012, p. 674.
6. Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV/1909. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 31-33 din 23.03.2000.

Prezentat: 18 iulie 2019.

E-mail: romandas@mail.ru