

# Răspunderea juridică a salariatului în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiilor de organizare a securității muncii

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

## SUMMARY

*Legal liability embodied in its specific type, is an institution of law, so it is a set of legal rules governing legal relations sanctioning the person who violated the law or ordering it to material damage, moral damage caused, to restore the previous situation of legal norms and subjective rights protected by these rules. Since the conclusion of the individual labor contract, employer must create all the conditions in order to assign all the duties by the employee, and the employee, in turn, must respect work discipline strictly. Given aspect of the conduct of labor relations is one of particular importance, dictated, in particular, that can touch the supreme values of society - life and health.*

*Legal liability of the employee is properly regulated (corresponding adjective implies the possibility of application to the offender a sanction and to impose the damages, after completing a legal and equitable investigation procedure) at all levels of manifestation of coercion: criminal, administrative, material, civil, disciplinary.*

În cadrul raportului de muncă, părțile nu sunt libere în acțiunile lor, fiind obligate să respecte cu strictețe legislația muncii, să îndeplinească regulile interne ale unității, instrucțiunile și alte acte normative. De la data încheierii contractului individual de muncă, angajatorul trebuie să creeze toate condițiile, pentru ca obligațiile atribuite salariatului să fie îndeplinite în mod eficient, și salariatul, la rândul său, trebuie să respecte cu strictețe disciplina muncii, îndeplinindu-și obligațiile cu bună-credință.

Aspectul dat al desfășurării relațiilor de muncă este unul de importanță deosebită, dictată, în special, de faptul că poate atenta la valorile supreme din societate – viața și sănătatea persoanei. În acest context, în mod evident, respectarea normelor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă constituie o parte importantă a

desfășurării procesului de muncă, implicând necesitatea demonstrării unui nivel mult mai înalt de responsabilitate nu doar din partea angajatorului, ci și din partea salariatului. [1]

**Obligațiile salariatului în domeniul securității muncii.** În domeniul securității muncii, reglementarea obligațiilor în materie de securitate a muncii este dictată nu de motivul de a-l proteja pe salariat de sine însuși, ci de finalitatea de a proteja pe ceilalți salariați care activează împreună cu acesta. Obligațiile salariatului se rezumă la cunoașterea, respectarea și aplicarea corespunzătoare, conform instructajului și cu echipamentul de protecție pus la dispoziție de angajator, a măsurilor de securitate a muncii.

Art. 19, alin. (1) al Legii securității și sănătății în muncă prevede obligația generală a salariatului referitor la securitatea

muncii: fiecare lucrător   i va desf  ura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională  i instruirea sa, precum  i cu instruc iunile de securitate  i sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel  nc t să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană  i nici alte persoane care ar putea fi afectate de ac iunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului.

Această obliga ie generală se realizează prin prescrip iile impuse salariaților de art. 19, alin. (2) al aceleia i legi:

- salariații trebuie să utilizeze corect ma inile, aparatele, uneltele, substan ele periculoase, echipamentele de transport  i alte mijloace de produc ie;

- salariații trebuie să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispozi ie  i, după utilizare, să-l înapoieze sau să-l pună la locul destinat pentru păstrare;

- salariații trebuie să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale ma inilor, aparatelor, uneltelor, instala iilor, clădirilor  i altor construc ii, precum  i să utilizeze corect aceste dispozitive;

- salariații trebuie să comunice imediat angajatorului  i/sau lucrătorilor desemna i orice situa ie de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate  i sănătate, precum  i orice defec iuni ale sistemelor de protecție;

- salariații trebuie să aducă la cuno tin  conduct torului locului de muncă  i/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire a lor la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;

- salariații trebuie să coopereze cu angajatorul  i/sau cu lucrătorii desemna i, at ta timp c t este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerin e dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în sigu-

rană  i nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;

- salariații trebuie să  nsu easc   i să respecte instruc iunile de securitate  i sănătate în muncă.

Răspunderea juridică a salariatului în materie de securitate  i sănătate în muncă este expusă nemijlocit în art. 23 al Legii securității  i sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, [2] care dispune: „Persoanele cu func ii de răspundere  i *lucrătorii vino-va i* de încălcarea prezentei legi  i a altor acte normative de securitate  i sănătate în muncă poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă  i penală conform legii.”

Astfel, în cadrul raporturilor de muncă poate apărea  i răspunderea penală,  i cea administrativă,  i cea disciplinară (iar în cazurile în care încălcările cauzează un prejudiciu material sau moral –  i răspunderea materială), respectiv, faptele ilicite comise pot lua forma unei infrac iuni, contraven ii sau abateri disciplinare.

Astfel, salariaților le pot fi aplicate următoarele forme ale răspunderii juridice:

**1. Răspunderea penală.** Cu toate că salariatul nu figurează în calitate de subiect al infrac iunii de încălcare a normelor de protecție a muncii, prevăzute de art. 183 din Codul Penal al Republicii Moldova, [3] acesta este pasibil, în cazul provocării culpabile a unui accident de muncă sau de determinarea apari iei unei boli profesionale, de răspundere penală conform art. 157 din Codul Penal, care prevede: vătămarea gravă ori medie a integrității corporale sau a sănătății cauzată din impruden  se pedepse te cu amendă în mărime de p n  la 300 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunit  ii de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de p n  la 2 ani, în func ie de gravitatea urmărilor survenite, iar în cazul survenirii decesului unui colaborator al salariatului culpabil, acesta va răspunde conform art. 149 al Codului Penal al Republicii Moldo-

va pentru lipsirea de viață a persoanei din imprudență.

Pentru existența componenței de infracțiune este necesar a stabili legătura cauzală între încălcarea regulilor de protecție a muncii și urmările care au survenit.

Condițiile cumulative ce trebuie întrunite pentru tragerea la răspundere penală a salariatului sunt:

- a fost constatat faptul încălcării tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii;

- în urma faptului încălcării a survenit accidentul de muncă sau alte urmări grave, fie decesul unei persoane;

- există legătura cauzală între încălcarea normelor de protecție a muncii și survenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale sau a altor urmări grave;

- a fost dovedită vinovăția persoanei care a comis încălcarea regulilor de securitate și igienă în muncă, fiind probat comportamentul neglijent sau încrezător în sine al salariatului.

Norma dispoziției art. 183 CP este de blanchetă. Întrucât legile, standardele, normele, regulile, instrucțiunile de protecție a muncii sunt obligatorii pentru toate organele de stat și cele economice, întreprinderile, instituțiile, organizațiile, toate persoanele oficiale și pentru toți angajații, în fiecare caz concret este necesar a stabili ce prevederi ale acestor acte au fost încălcate.

**2. Răspunderea contravențională (administrativă) a salariatului.** Răspunderea contravențională a salariatului este reglementată de aceleași reglementări ale Codului contravențional al Republicii Moldova, [4] care se aplică și angajatorului, și anume – de art. 55 al acestuia: „Încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și la 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, iar 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.” Universalitatea acestei norme se caracterizează prin nespecificarea unui subiect special căruia să i se aplice această regulă, spre deosebire de art. 183 al Codului Penal al Republicii Moldova.

Condițiile cumulative care urmează a fi întrunite pentru tragerea la răspundere contravențională a angajatorului sunt aceleași ca și în cazul aplicării răspunderii penale, exceptând condiția survenirii cărorva urmări în urma încălcărilor constatate.

**3. Răspunderea disciplinară a salariatului.** Organizarea și desfășurarea în condiții optime a producției presupune elaborarea de către unitate a unui ansamblu de măsuri care să conducă la realizarea disciplinei și ordinii în unitate. Acest tip de răspundere este reglementat de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, [5] care instituie mecanisme în favoarea angajatorului de sancționare „morală” a salariatului, în cazul respectiv, pentru nerespectarea regulilor de securitate a muncii. Se interzice aplicarea amenziilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Tragerea la răspundere disciplinară a

salariaților se efectuează conform normelor cuprinse în art. 201-211 Codul Muncii al Republicii Moldova. Potrivit art. 206 din Codul men ionat, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice fa   de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- avertismentul;
- mustrarea;
- mustrarea aspră;
- concedierea.

Sanțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în func ie) a salariatului respectiv. Angajatorul nu este obligat să respecte o anumită ordine sau consecutivitate la aplicarea sanc iunilor stabilite prin norma Codului Muncii, ceea ce înseamnă că se poate aplica orice sanc iune, chiar dacă salariatul este la prima încălcare ( n cazurile admise direct de lege – chiar  i concedierea disciplinară). Respectiv, tipul sanc iunii aplicate va depinde de gravitatea încălcării, forma vinov  iei, iar existen a altor sancțiuni aplicate va fi unul din factorii ce vor influen a alegerea angajatorului, de r nd cu ceilal i factori.

P n  la aplicarea sanc iunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explica ie scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explica ia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului  i un reprezentant al salariaților. Cercetarea aspectului vinov  iei salariatului poate avea loc fie prin simpla solicitare a explica iei scrise, men ionate anterior, fie prin instituirea unei comisii de anchetă, ce va fi împuternicită să efectueze o anchetă de serviciu. Referitor la comisia care va efectua ancheta de serviciu men ion m următoarele:

- instituirea comisiei are loc prin ordinul (dispoziția, decizia, hot r rea) angajatorului – de regulă, a organului său de conducere;

- membrii comisiei sunt desemna i la discre ia angajatorului, fără a exista careva cerin e speciale din partea legii, dar recomandăm includerea în comisie a speciali tilor în domeniu, îndeosebi cu autoritate în colectivul de muncă – pentru a explica particularit  ile atribu iilor  i consecin ele ce le poate provoca abaterea admisă, un specialist al serviciului juridic sau personal – pentru a monitoriza aspectele legale ce vor  nso i activitatea  i decizia comisiei, precum  i un reprezentant al salariaților (sindicatelor sau a altor reprezentan i ale i) – pentru a exclude eventualele învinuiri de caracterul tenden ios în activitatea comisiei  i privarea salariatului de dreptul la apărare. [6]

Astfel, vom concludiona că sancțiunea este precedată de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, în cursul căreia, în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, în vederea expunerii viziunii proprii.  n cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze  i să sus in  toate apărările în favoarea sa  i să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea tuturor probelor  i motiva iilor pe care le consideră necesare, precum  i dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Salaria ii care de in func ii electivă pot fi concedia i [art. 206, alin. (1), lit. d)] numai prin hot r rea organului de care au fost ale i  i numai în temeiuri legale.

Sanțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai t rziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Sanțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplina-

re, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Sanctiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;

b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206, alin. (1), lit. d) din Codul Muncii, care se aplică cu respectarea art. 81, alin. (3) din același Cod, se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de, cel mult, 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de, cel mult, 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355. Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. [7]

În fine, voi specifica că sancțiunile disciplinare nu se vor înscrie în carnetul de muncă (concedierile disciplinare se indică nu în calitate de sancțiuni, ci în calitate de

temei de desfacere a contractului individual de muncă), însă pentru a-și atinge scopul educativ și profilactic față de ceilalți salariați sancțiunile, ca și măsurile de stimulare aplicate, pot fi aduse la cunoștința publicului (colectivului de muncă).

Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului. Pe parcursul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art. 203 al Codului Muncii.

**4. Răspunderea civilă delictuală a salariatului.** Salariatului, în cazul provocării unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, soldate cu vătămare corporală sau a sănătății și reducerea capacității de muncă, nu poate fi tras la răspundere materială, or acest tip de răspundere se aplică doar în relațiile angajator – salariat și nu între lucrători. Cu toate că Legea securității și sănătății în muncă nu prevede expres în art. 23 răspunderea civilă delictuală, aceasta se va aplica în temeiul prevederilor art. 1398-1424 din Codul civil al Republicii Moldova. [8]

Condițiile pentru tragerea la răspundere delictuală a salariatului, deduse din prevederile art. 1398 din Cod Civil, sunt următoarele:

a) existența acțiunii sau inacțiunii ilicite care are ca rezultat încălcarea drepturilor subiective sau a intereselor legitime ale altor persoane. În cazul concret, fapta ilicită se manifestă prin încălcarea regulilor și normelor de securitate a muncii;

b) survenirea unui prejudiciu ca urmare a faptei ilicite – în cazul nostru acest prejudiciu trebuie să se manifeste, întâi de toate, sub forma unei afectări de sănătate sau a integrității corporale care cauzează reducerea capacității de muncă a salariatului colaborator;

c) legătura de cauzalitate dintre ac iunea sau omisiunea ilicită  i prejudiciul cauzat  i suportat de celălalt sau ceilal i lucrători;

d) constatarea culpei sau a culpei grave a salariatului care a încălcat prescrip iile de securitate în muncă.

Repararea prejudiciului cauzat va fi realizată, pe l ng  aplicarea normelor generale de răspundere delictuală, conform prevederilor art. 1418-1421 din Codul Civil al Republicii Moldova. Potrivit normelor invocate, în caz de vătămare a integrității corporale sau de altă vătămare a s n t  tii, autorul prejudiciului are obligația să compenseze persoanei vătămate salariul sau venitul ratat din cauza pierderii sau reducerii capacității de muncă, precum  i cheltuielile suportate în legătură cu vătămarea s n t  tii – de tratament, de alimenta ie suplimentară, de protezare, de îngrijire străină, de cumpărarea unui vehicul special, de reciclare profesională.

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 s n t  tii  i nici alte indemniza ii sau sume, plătite pe linia asigurărilor sociale de stat. Volumul despăgubirilor ce se cuvin, în conformitate cu prezentul articol, persoanei vătămate poate fi mărit prin lege sau contract.

 n cazul decesului persoanei ca urmare a vătămării grave a integrității corporale sau a altei vătămări a s n t  tii, dreptul la despăgubire îl au:

a) persoanele inapte de muncă, care erau  ntre inute de defunct sau care, la data decesului acestuia, aveau dreptul la  ntre inere;

b) copilul persoanei născut după decesul ei;

c) unul dintre p rin ii, so ul sau un alt membru al familiei defunctului, indiferent dacă este apt pentru muncă sau nu, care

nu lucrează  i  ngrije te de copiii, fra ii  i surorile care erau întreținuți de defunct  i care nu au împlinit v rsta de 14 ani sau care, de i au împlinit o astfel de v rst , au nevoie de îngrijire din cauza s n t  tii, conform avizului organelor medicale abilitate;

d) persoanele care erau  ntre inute de defunct  i care au devenit inapte pentru muncă pe parcursul a 5 ani de la decesul lui.

Dreptul la despăgubire se recunoa te:

a) minorilor, p n  la împlinirea v rstei de 18 ani;

b) elevilor  i studen ilor care au împlinit 18 ani, p n  la finalizarea studiilor (cu excepția studiilor efectuate la sec ia fără frecvenț)  n institu ii de  nv  m nt, dar cel mult p n  la împlinirea v rstei de 23 de ani;

c) femeilor care au împlinit v rsta de 55 de ani  i b rba ilor care au împlinit v rsta de 60 ani – pe via  ;

d) invalizilor, pe durata invalidit  ii;

e) unuia dintre p rin i, so ului sau unui alt membru al familiei defunctului, ce  ngrije te de copiii, fra ii  i surorile care erau întreținuți de defunct, p n  la împlinirea v rstei de 14 ani sau p n  la  mbun t  irea stării s n t  tii, confirmată prin aviz de organele medicale abilitate.

Determinarea cuantumului despăgubirilor pentru pierderea  ntre in torului se efectuează conform legii.

Persoanele obligate să repare prejudiciul cauzat prin deces vor fi  inute să compenseze  i cheltuielile de  nmorm ntare necesare,  in nd cont de statutul social al defunctului  i de obiceiurile locale, persoanei care le-a suportat.

Plata despăgubirilor pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a s n t  tii ori prin deces se efectuează în rate lunare. Compensarea cheltuielilor ce vor fi suportate din cauza vătămării integrității corporale sau altei vătămări a s n t  tii poate



fi stabilită cu anticipație, în baza avizului organului medical abilitat, inclusiv pentru achitarea prealabilă a serviciilor și bunurilor necesare, ca foaie la sanatoriu, bilete de călătorie, mijloace speciale de transport etc. La cererea persoanei îndreptățite de a primi despăgubiri pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces, instanța de judecată poate stabili, dacă există motive întemeiate, ținând cont de posibilitățile persoanei responsabile, achitarea despăgubirilor în formă de plată unică pentru o perioadă de, cel mult, 3 ani. În caz de lichidare a persoanei juridice răspunzătoare pentru prejudiciul cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces, sumele respective sunt capitalizate potrivit legii.

Dacă, din cauza vătămării integrității corporale sau a altei vătămări a sănătății, capacitatea de muncă a scăzut ulterior față de capacitatea pe care persoana vătămată a avut-o în momentul în care i s-a

atribuit despăgubirea, ea are dreptul să ceară un spor corespunzător al cuantumului despăgubirii. Persoana obligată să plătească despăgubirea prevăzută la alin. (1) are dreptul să ceară reducerea ei corespunzătoare în cazul în care capacitatea de muncă a persoanei vătămate a crescut față de capacitatea din momentul atribuirii despăgubirii.

Statutul juridic al angajatorului și al salariatului în cadrul raporturilor de securitate a muncii se caracterizează prin stabilirea unui spectru larg de obligații în sarcina angajatorului și un grup corespunzător de drepturi ai căror beneficiari sunt salariații. Răspunderea juridică a salariatului este reglementată corespunzător (calificativul corespunzător presupune pasibilitatea de aplicare celui vinovat a unei sancțiuni și de a-l impune la repararea prejudiciului cauzat, după parcurgerea unei proceduri de investigare legale și echitabile) la toate nivelurile de manifestare a coercițiunii: penal, contravențional, material, civil, disciplinar.

## BIBLIOGRAFIE

1. Josanu Dorin, Drumea Lulea. Ghid pentru angajatori. Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii. Chișinău, 2014, pag. 6.
2. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 143-144 din 05.08.2008.
3. Codul Penal al Republicii Moldova nr. 985 din 18.04.2002 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 72-74, 14.04.2009.
4. Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218 din 24.10.2008 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.
5. Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
6. Josanu Dorin, Drumea Lulea. Asigurarea disciplinei muncii. Chișinău, 2013, pag. 30.
7. Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard. Dreptul muncii. Chișinău: Reclama, 2007, p. 198.
8. Codul Civil al Republicii Moldova nr. 1107-XV din 06.06.2002 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-86/661 din 22.06.2002.

**Prezentat:** 6 martie 2014.

**E-mail:** feliciaartur@mail.ru