

Precizări esențiale referitoare la răspunderea contravențională în domeniul securității și sănătății în muncă în Republica Moldova

Essential specifications regarding contraventional liability in the field of occupational safety and health in the Republic of Moldova

Conf. univ. dr. **Oleg PANTEA***
Universitatea de Stat din Moldova
Facultatea Drept

Drd. **Lidia GÎRLEANU***
Universitatea de Stat din Moldova
Facultatea Drept

Abstract

This paper aims to analyze the legal and institutional framework of contraventional liability in the field of occupational safety and health, to identify the main types of contraventions and to assess their impact on the work environment and on employees. Relevant procedural aspects will also be discussed, such as the method of ascertaining contraventions and the applicable sanctions, in order to highlight the importance of an efficient and fair sanctions system.

This paper will emphasize that contraventional liability is not only a punitive mechanism, but also an essential preventive measure in order to create a safe and healthy working environment, in accordance with European and international standards. It will also highlight the need for a prompt and proactive organizational culture regarding the safety and health of workers, in order to reduce the risks of accidents and occupational diseases.

Keywords: *contravention; employee; worker; contravention law; contravention liability; occupational safety and health.*

Rezumat

Lucrarea de față își propune să analizeze cadrul legal și instituțional al răspunderii contravenționale în domeniul securității și sănătății în muncă, să identifice principalele tipuri de contravenții și să evalueze impactul acestora asupra mediului de muncă și asupra angajaților. De asemenea, vor fi discutate aspecte procedurale relevante, precum modalitatea de constatare a contravențiilor și sancțiunile aplicabile, cu scopul de a evidenția importanța unui sistem de sancțiuni eficient și echitabil.

Prin această lucrare, se va sublinia faptul că răspunderea contravențională nu reprezintă doar un mecanism punitiv, ci și o măsură preventivă esențială în vederea creării unui mediu de muncă sigur și sănătos, în concordanță cu standardele europene și internaționale. De asemenea, se va evidenția necesitatea unei culturi organizaționale prompte și proactive în ceea ce privește securitatea și sănătatea lucrătorilor, pentru a reduce riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională.

* panteaoleg@gmail.com.

* lidia.girleanu89@gmail.com.

Cuvinte-cheie: *contravenție, angajat, salariat, drept contravențional, răspundere contravențională, sănătate și securitate în muncă.*

Introducere

Munca în siguranță este un aspect esențial al unui loc de muncă responsabil, care respectă drepturile angajaților și reglementările legale. Ea reprezintă un concept esențial în orice mediu de lucru și se referă la implementarea măsurilor necesare pentru a preveni accidentele de muncă, vătămările fizice, psihice și bolile profesionale. Protejarea angajaților împotriva riscurilor este nu doar o obligație morală și legală, ci și un factor determinant pentru succesul pe termen lung al unei organizații.

De cealaltă parte, încălcarea regulilor de securitate și sănătate în muncă reprezintă o problemă majoră în stat, care afectează atât bunăstarea angajaților, cât și integritatea organizațiilor. Pe măsura dezvoltării economice și al diversității activităților profesionale, riscurile asociate locului de muncă sunt din ce în ce mai variate, iar protecția muncitorilor devine o prioritate esențială.

Securitatea și sănătatea în muncă sunt reglementate printr-o serie de norme și reglementări menite să prevină accidentele, să protejeze angajații de boli profesionale și să asigure un mediu de lucru sigur și sănătos. Cu toate acestea, încălcarea acestor reguli are un impact devastator, atât asupra persoanelor afectate, prin accidente și boli profesionale, cât și asupra organizațiilor, care pot suporta sancțiuni severe, daune financiare și pierderi de reputație. În ciuda reglementărilor stricte, încălcările continuă să fie o realitate, ceea ce subliniază necesitatea unei monitorizări constante, a unui angajament ferm din partea angajatorilor și a unor politici eficiente de prevenire a riscurilor din partea statului.

Dreptul la muncă și securitatea muncii sunt fundamentale și garantează posibilitatea fiecărei persoane de a-și alege și exercita o profesie sau activitate economică, de a obține un venit corect și de a beneficia de condiții de muncă sigure și sănătoase. De aceea, statul trebuie să asigure o armonie între munca realizată, beneficiile acesteia și garanțiile de siguranță, ce sunt esențiale pentru a garanta un mediu de lucru echilibrat și sustenabil. Atunci când există o corelație între eforturile depuse și recompensele obținute, dar și măsuri adecvate de siguranță, angajații se simt tot mai motivați și protejați, iar performanța și bunăstarea lor sunt în ascensiune.

I. Cadrul teoretico-juridic al securității și sănătății în muncă.

Pornind de la ipoteza că legislația națională a muncii (art. 222 al Codului muncii al Republicii Moldova) evidențiază rolul complex și extins al statului în domeniul securității și sănătății în muncă, aceasta vădit depășește o simplă reglementare juridică și presupune un șir de măsuri importante pentru protejarea drepturilor și intereselor fundamentale ale salariaților, printre care: plasarea prioritară a vieții, integrității fizice și sănătății salariaților ca valoare supremă, elaborarea și implementarea riguroasă a actelor normative care stabilesc standardele, cerințele minime și procedurile obligatorii în materie de securitate și sănătate în muncă, coordonarea eficientă a activității diferitelor instituții guvernamentale, a partenerilor sociali și a altor părți interesate, în vederea asigurării unei abordări coerente și integrate în domeniul securității și sănătății în muncă, monitorizarea atentă a respectării legislației în vigoare și aplicarea consecventă a măsurilor coercitive și sancționatorii atunci când se constată nerespectări sau abateri, încurajarea activă a implicării societății civile, a organizațiilor neguvernamentale și a reprezentanților salariaților în procesul de monitorizare a respectării drepturilor lucrătorilor în domeniul securității și sănătății, organizarea și efectuarea cercetării amănunțite a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, colectând și analizând date statistice importante pentru identificarea cauzelor și prevenirea viitoarelor incidente.

Problematica securității în muncă a constituit o preocupare semnificativă și în cadrul Uniunii Europene. Astfel, instituția securității și sănătății la locul de muncă a fost reglementată printr-o serie de directive, dintre care cea mai importantă este Directiva Consiliului 89/391/CEE din 12.06.1989 privind

introducerea de măsuri de încurajare a îmbunătățirilor în domeniul securității și sănătății lucrătorilor în muncă¹. Prevederile acestei directive se pot rezuma la următoarele teze:

- Directiva Consiliului 89/391/CEE impune angajatorului să facă o evaluare a riscurilor ce ar putea afecta sănătatea și securitatea la locul de muncă, să-și ia toate asigurările că angajații sunt bine informați și instruiți corespunzător cu privire la problemele de sănătate și securitate;

- angajatorul trebuie să-i consulte pe lucrători și/sau pe reprezentanții acestora și să le permită participarea în cadrul tuturor problemelor ce privesc securitatea și sănătatea în muncă;

- angajatorul trebuie să asigure ca fiecare lucrător să beneficieze de o pregătire suficientă și adecvată în privința securității și sănătății, îndeosebi sub forma informării și instrucțiunilor, cu ocazia angajării sale, unei mutări sau a unei schimbări de funcție, introducerii sau schimbării echipamentului de lucru, introducerii unei tehnologii și focalizată specific pe postul său de muncă sau pe funcția sa. Această pregătire trebuie să fie adaptată la evoluția riscurilor și la apariția unor noi riscuri și să fie repetată periodic dacă este necesar;

- fiecărui lucrător îi revine responsabilitatea de a se îngriji, potrivit posibilităților sale, de propria securitate și sănătate, precum și de cea a altor persoane în cauză ca urmare a actelor sale sau a omisiunilor sale în muncă, în conformitate cu propria pregătire și cu instrucțiunile angajatorului său. În special, lucrătorul în conformitate cu formarea lor și instrucțiunile primite de la angajator este obligat: să utilizeze corect mașinile, aparatele, instrumentele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și celelalte utilaje; să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să-l pună la locul său; să nu scoată din funcționare, să schimbe sau să deplaseze în mod arbitrar dispozitivele de securitate aferente în special mașinilor, aparatelor, instrumentelor, instalațiilor și clădirilor și să utilizeze corect astfel de dispozitive de securitate; să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, atât timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru și condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate în cadrul domeniului său de activitate².

Analizând conținutul Directivei observăm preocuparea semnificativă a Uniunii Europene pentru asigurarea securității și sănătății la locul de muncă stabilind o serie de obligații fundamentale pentru angajatori și responsabilități pentru lucrători. În același timp, Directiva impune angajatorului un rol activ în identificarea și gestionarea riscurilor, asigurând informarea, instruirea și consultarea angajaților în probleme legate de securitate și sănătate. Aceasta subliniază importanța unei pregătiri adecvate și continue a lucrătorilor, adaptată la specificul postului și la evoluția riscurilor. Totodată, Directiva responsabilizează fiecare lucrător în privința propriei securități și a celor din jur, în concordanță cu pregătirea și instrucțiunile primite. Obligațiile specifice ale lucrătorilor, cum ar fi utilizarea corectă a echipamentelor și cooperarea cu angajatorul, completează sistemul de măsuri preventive cu scopul final de a crea un mediu de lucru sigur și sănătos.

Directive precum **89/391/CEE** impun statelor membre să dezvolte sisteme eficiente de control și sancțiuni, care să descurajeze încălcările legii. În acest context, răspunderea contravențională joacă un rol esențial în aplicarea principiului „**zero toleranță pentru riscurile necontrolate**”.

Mai mult, Comisia Europeană susține consolidarea capacității inspectoratelor de muncă, formarea continuă a inspectorilor și utilizarea sancțiunilor ca metodă de **creare a unui mediu concurențial echitabil**: firmele care respectă legea nu trebuie să fie dezavantajate în raport cu cele care ignoră normele de siguranță doar pentru a reduce costurile. Deci, această viziune europeană determină transformarea răspunderii contravenționale dintr-o simplă formalitate administrativă într-un **instrument strategic** de implementare a politicilor sociale și de promovare a bunăstării lucrătorilor la nivel continental.

¹ Directiva Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă din 12 iunie 1989 (89/391/CEE). Disponibil: Directive – 89/391 – EN – EUR-Lex (accesat la 02.05.2025).

² N. Romandaș, E. Boișteanu. *Dreptul muncii*. Manual. Chișinău: Tipografia Reclama SA, 2007, p. 319.

La rândul ei, legislația Republicii Moldova stabilește obligații pentru angajatori și angajați în asigurarea securității și sănătății muncii, dar și efectele nerespectării acestora prin atragerea la răspundere.

Potrivit Legii nr. 140-XV/2001, autoritatea administrativă cheie, subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care coordonează la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă și al securității și sănătății în muncă este Inspectoratul de Stat al Muncii, care are un rol crucial și în transpunerea și aplicarea principiilor generale promovate de Directiva europeană. Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept: a) să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale; b) să constate contravenții și să încheie procese-verbale conform prevederilor Codului contravențional al Republicii Moldova. În acest context, se cere de menționat că Inspectoratul nu este în drept să aplice sancțiuni contravenționale pentru încălcarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă, ci doar să constate contravențiile prevăzute la art. 55-61 din Codul contravențional [art. 5 alin. (2) Lege]³. Sancționarea contravențională propriu-zisă revine instanțelor judecătorești.

II. Dimensiuni ale răspunderii contravenționale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Pentru a diminua consecințele negative generate de nerespectarea reglementărilor privind protecția muncii asupra sănătății și securității angajaților, în Republica Moldova a fost instituit un cadru normativ complex, care cuprinde prevederi din domeniul dreptului penal, contravențional, civil, precum și din dreptul muncii. Aceste norme au ca scop prevenirea riscurilor profesionale, sancționarea abaterilor și asigurarea unui mediu de muncă sigur și conform cu standardele internaționale. În cadrul acestui ansamblu legislativ, un interes deosebit îl prezintă contravențiile ce vizează încălcarea normelor de securitate și sănătate în muncă, stabilite în Capitolul VI, Codul contravențional, „Contravenții ce atentează la drepturile politice, de muncă și la alte drepturi constituționale ale persoanei fizice”, în special la art. 55³. Răspunderea contravențională pentru contravenții este individualizată în funcție de persoana contravenientului, gradul de pericol social, circumstanțele atenuante și agravante.

De precizat că, în contextul unei economii moderne în care activitățile profesionale implică riscuri tot mai variate, răspunderea contravențională joacă un rol fundamental în menținerea unui mediu de lucru sigur și sănătos. Această formă de răspundere juridică este aplicată atunci când normele legale privind securitatea și sănătatea în muncă sunt încălcate. Angajatorii au obligația de a identifica și evalua riscurile profesionale, de a instrui angajații, de a le oferi echipament individual de protecție, de a asigura controlul medical periodic și de a organiza activitatea în condiții optime de siguranță. Răspunderea contravențională contribuie la dezvoltarea unei **culturi a prevenției** și a respectului pentru normele de protecție a muncii.

Răspunderea contravențională reprezintă ansamblul de măsuri punitiv-preventive aplicate de autoritățile competente pentru a sancționa comportamentele care contravin reglementărilor în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă. Această formă de răspundere se aplică persoanelor fizice și juridice care, prin acțiunile sau inacțiunile lor pun în pericol siguranța lucrătorilor încălcând obligațiile stabilite de legislația națională și internațională în domeniu. Prin atragerea la răspundere contravențională, statul urmărește un obiectiv dublu: descurajarea comportamentelor neconforme legii și asigurarea conștientizării angajatorilor și angajaților asupra necesității respectării normelor legale privind sănătatea și securitatea muncii.

Scopul principal al răspunderii contravenționale este de a descuraja nerespectarea normelor de securitate și sănătate și de a preveni accidentele de muncă și bolile profesionale, prin aplicarea unor sancțiuni care, de cele mai multe ori, sunt fie pecuniare, fie de natură administrativă. Accesul la muncă este un drept fundamental al omului, iar orice încălcare a acestui drept poate fi considerată o formă de

³ Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 68-71 din 29 iunie 2001.

abuz și o amenințare la adresa demnității umane, motiv pentru care art. 55³ din Codul contravențional⁴, stabilește tipuri de contravenții în domeniul securității și sănătății în muncă, după cum urmează:

– *Neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă, neinformarea salariaților cu privire la riscurile profesionale.* Fiecare angajator are obligația de a evalua riscurile care decurg din activitățile desfășurate în cadrul unității, identificând pericolele la care sunt expuși lucrătorii. Dacă angajatorul nu realizează această evaluare, se constituie o contravenție.

– *Lipsa în unitatea economică a actelor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce trebuie să fie elaborate și/sau deținute de angajator conform legislației în vigoare.* Angajatorul trebuie să țină evidența documentației privind securitatea muncii (rapoarte de evaluare a riscurilor, planuri de prevenire și protecție, procese-verbale de instruire etc.). Neîndeplinirea acestor obligații atrage aplicarea unor sancțiuni.

– *Neasigurarea salariaților cu instrucțiuni și instruiți privind securitatea și sănătatea în muncă, atragerea la munci interzise de lege a unor categorii de salariați.* Angajatorii au obligația legală de a asigura instruirea și informarea adecvată a angajaților cu privire la riscurile specifice locului de muncă și măsurile de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale

– *Admiterea la muncă a salariaților fără pregătire profesională și/sau instruirea necesare în domeniul securității și sănătății în muncă.* Angajatorii trebuie să furnizeze instruire periodică lucrătorilor, în special celor care lucrează în condiții de risc, iar lipsa acestei instruiți sau formarea insuficientă reprezintă o încălcare a normelor.

– *Nerespectarea obligației de stabilire pentru salariați a atribuțiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă.* Fiecare salariat trebuie să cunoască responsabilitățile pe care le are în cadrul activităților ce pot implica riscuri pentru sănătatea sau siguranța sa. Aceasta include atât atribuțiile generale (de exemplu, respectarea normelor de siguranță) cât și sarcini specifice în funcție de natura activității.

– *Nerespectarea obligației de creare și menținere a condițiilor igienice și sanitare de muncă.* Aceste condiții includ, dar nu se limitează la: ventilarea corespunzătoare a spațiilor de lucru, iluminarea adecvată a locurilor de muncă, menținerea unui mediu curat, condiții adecvate de temperatură.

– *Nerespectarea obligației de acordare gratuită a echipamentului de protecție.* Angajatorul este obligat să pună la dispoziția angajaților echipamente de protecție adecvate activității pe care o desfășoară. În cazul în care nu sunt furnizate sau sunt necorespunzătoare, angajatorul răspunde contravențional.

– *Neasigurarea condițiilor de efectuare a examenului medical periodic în modul stabilit de lege și, după caz, a testării psihologice periodice a salariaților.* Pentru anumite tipuri de activități, este necesară și testarea psihologică periodică, în special în domenii ce implică activități riscante sau care necesită o capacitate psihologică sporită, cum ar fi în poliție, penitenciare.

– *Nerespectarea obligației de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor.* Se impune angajatorilor responsabilitatea de a lua toate măsurile necesare pentru a asigura protecția salariaților în situații de urgență, inclusiv acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea rapidă și sigură a angajaților în caz de accident sau incendiu. Aceste măsuri trebuie implementate și adaptate în funcție de specificul activității și riscurile existente în cadrul locului de muncă.

– *Nerespectarea obligației de a asigura funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice.* Angajatorul trebuie să asigure cu sisteme de protecție împotriva incendiilor, echipamente de protecție individuală (de exemplu, cască, mănuși, ochelari de protecție) sau sisteme automate care opresc utilajele în caz de defecțiune.

Este bine știut că, contravențiile sunt considerate fapte ilicite cu un grad de pericol social mai redus decât în cazul infracțiunilor, însă aceasta nu diminuează din gravitatea consecințelor care le pot produce.

⁴ Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218 din 24.10.2008, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6, art. 15 din 16 ianuarie 2009, republicată în: Monitorul Oficial nr. 78-84 din 17 martie 2017.

Aceste reglementări urmăresc prevenirea accidentelor de muncă, protejarea integrității fizice și psihice a lucrătorilor. Iar, prin aplicarea sancțiunilor, angajatorii sunt încurajați să ia mai în serios responsabilitățile ce le revin, iar angajații sunt protejați împotriva neglijențelor care le pot afecta viața profesională și personală.

III. Aplicarea practică a răspunderii contravenționale și analiza situației actuale în Republica Moldova

Aplicarea practică a răspunderii contravenționale în domeniul securității și sănătății în muncă constituie un element fundamental al mecanismului juridic de protecție a lucrătorilor, reflectând angajamentul statului de a asigura respectarea efectivă a normelor legale. Reiterăm că, importanța acestei forme de răspundere rezidă nu doar în funcția sa sancționatorie, ci și în rolul său preventiv, prin care contribuie la asigurarea unui mediu de muncă sigur și conform cu standardele legale. În cele ce urmează, vom examina situația actuală din Republica Moldova pe baza datelor furnizate de Inspectoratul de Stat al Muncii, identificând principalele provocări, domeniile cu risc ridicat și necesitatea unor măsuri suplimentare.

Potrivit raportului de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023, pentru încălcările grave, care cad sub incidența Codului contravențional, angajatorilor și persoanelor cu funcție de răspundere a acestora, de către inspectorii de muncă le-au fost întocmite 144 planuri de remediere, în conformitate cu prevederile art. 461 din Codul Contravențional stabilind termeni de conformare cu cerințele legislației. Ca urmare a neconformării angajatorilor cu prevederile legale, au fost încheiate 46 de procese-verbale de contravenție, care au fost înaintate instanței pentru judecare. Analizând numărul total de procese-verbale de contravenție, se observă următoarea distribuție a încălcărilor constatate:

- 27 de procese-verbale au fost emise pentru încălcări specifice domeniului raporturilor de muncă, având ca temei legal articolele 55 alineatul 1 litera a), 55 alineatul 3 literele b), c) și d), precum și art. 57 alin. (1) și (2) din Codul Contravențional.

- 12 procese-verbale au vizat nerespectarea legislației privind securitatea și sănătatea în muncă de către angajatori, fiind aplicat art. 55³ din Codul Contravențional.

- 7 procese-verbale au fost identificate concomitent încălcări atât ale legislației din domeniul raporturilor de muncă, cât și ale normelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

Ca rezultat al examinării cazurilor contravenționale (28 procese verbale cu privire la contravenție), de către instanța de judecată au fost aplicate sancțiuni în valoare de 282000 lei mdl⁵. Datele prezentate evidențiază necesitatea unei monitorizări și a unui control mai riguros din partea instituțiilor statului pentru asigurarea respectării legislației privind securitatea și sănătatea în muncă.

De asemenea, valoarea totală a sancțiunilor aplicate de către instanța de judecată sugerează necesitatea aplicării unor sancțiuni mai consistente în acest domeniu pentru a descuraja astfel de abateri dat fiind faptul că legislația în domeniul securității și sănătății în muncă prioritizează protecția vieții și sănătății salariaților, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, iar angajatorii sunt obligați să adopte soluții de securitate și sănătate încă din faza de proiectare și execuție a construcțiilor și echipamentelor, și să comunice, cerceteze, raporteze corect accidentele de muncă.

În aceeași ipostază, în baza raportului de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023, au fost comunicate 607 evenimente de accidentare în care au suferit 626 de persoane. De către comisiile de cercetare din cadrul întreprinderilor au fost cercetate 493 accidente cu incapacitate temporară de muncă, unde au avut de suferit 498 lucrători. Inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă au cercetat 114 cazuri de accidentare, inclusiv⁶:

⁵ Raportul de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anul 2023. Conform art.13 din Legea nr. 140-XV din 15 mai 2021 privind Inspectoratul de Stat, aprobat prin Ordinul nr. 51-a din 27 iunie 2024, p. 17. Disponibil:

https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raport%20privind%20activitatea%20Inspectoratului%20de%20Stat%20al%20Muncii%20pentru%20anul%202023.pdf_0.pdf (accesat la 21.04.2025).

⁶ *Ibidem*, p. 23.

- 69 accidente mortale, din care 25 de muncă, 36 în afara muncii, 6 accidente nu se încadrează în prevederile Regulamentului de cercetare a accidentelor de muncă;

- 42 accidente grave, din care 25 de muncă, 6 în afara muncii, 1 accident nu s-a încadrat în prevederile Regulamentului de cercetare a accidentelor de muncă;

- 7 accidente cu incapacitate temporară de muncă.

Analiza acestor indicatori cantitativi evidențiază o situație alarmantă în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă în Republica Moldova. Numărul mare de accidente de muncă inclusiv accidentele mortale sugerează o nevoie urgentă de măsuri preventive și control mai strict din partea autorităților competente dar și necesitatea unor sancțiuni contravenționale mai severe.

Repartizând după genul de activitate a accidentelor de muncă, cercetate de inspectorii de muncă, ponderea cea mai mare revine următoarelor domenii de activitate:

- Construcție – 28 accidente, din care 14 mortale și 14 grave;
- Industria prelucrătoare – 16 accidente, din care 10- mortale – 6 grave;
- Alte activități de servicii – 23 accidente, din care 15 mortale și 8 grave;
- Transport și depozitare – 11 accidente, din care 8 mortale și 3 grave.

Rezultatele prezentate în aceste sectoare de lucru sugerează o situație alarmantă a accidentelor de muncă și indică în același timp o nerespectare gravă a normelor de securitate și sănătate în muncă.

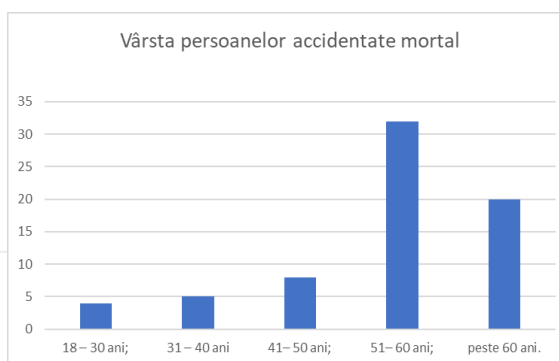
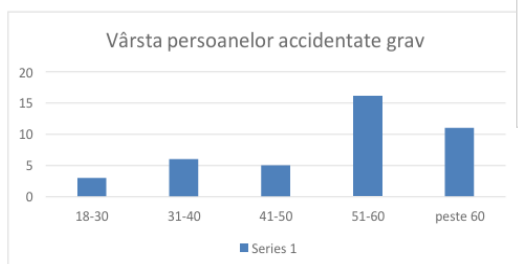
Aceste date impun necesitatea impetuoasă a autorităților statului de a-și revizui prioritățile legale și praxiologice privind asigurarea garanțiilor de securitatea și sănătate în muncă.

Printre cele mai frecvente cazuri de accidentare a salariaților s-au produs ca urmare a căderii executantului de la înălțime, prinderii, lovirii sau strivirii de mașini și utilaje în funcțiune, de mijloace de transport pe drumuri publice și pe teritoriul întreprinderii, căderii, prăbușirii de materiale și obiecte, căderii executantului de la același nivel.

Ca rezultat al cercetării accidentelor s-a stabilit că, acestea s-au produs cel mai frecvent din cauza încălcării de către executanți a normelor de securitate și sănătate în muncă, cât și din cauza organizării insuficiente a proceselor de muncă. Au fost accidentate grav 57 persoane, inclusiv 13 femei, și mortal – 69 persoane din care 5 femei. Repartizarea după vârstă a persoanelor, care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă denotă că:

Au fost accidentate mortal:

- 4 persoane cu vârsta de 18 – 30 ani;
- 5 persoane cu vârsta de 31 – 40 ani
- 8 persoane cu vârsta de 41– 50 ani;
- 32 persoane cu vârsta de 51– 60
- 20 persoane cu vârsta de peste



ani;
60 ani.

Au fost accidentate grav:

- 3 persoane cu vârsta de 18 – 30 ani;
- 6 persoane cu vârsta de 31 – 40 ani
- 5 persoane cu vârsta de 41 – 50 ani;
- 16 persoane cu vârsta de 51 – 60 ani;
- 12 persoane cu vârsta de peste 60 ani.

Procesele operaționale reglementatorii ale Inspectoratului Muncii stabilesc că informațiile privind accidentele de muncă grave și mortale sunt trimise de către inspectorii de muncă, organelor de urmărire penală, însă cercetarea obiectivă și deslușită a acestor accidente este adesea împiedicată de raportarea tardivă.

Din punctul nostru de vedere, în contextul informațiilor reliefate supra, se impune:

- **Îmbunătățirea cadrului legislativ și a aplicării acestuia prin** actualizarea legislației privind securitatea și sănătatea în muncă în funcție de riscurile moderne (ex: digitalizare, telemuncă, schimbările climatice) și creșterea eficienței Inspectoratului de Stat al Muncii și aplicarea riguroasă a sancțiunilor în caz de neconformitate.

- **Creșterea nivelului de educație și formare în domeniu securității și sănătății muncii prin dezvoltarea de cursuri** periodice obligatorii pentru angajați și angajatori, introducerea noțiunilor de Securitate și sănătate în muncă în învățământul profesional și universitar, implementarea campaniilor de conștientizare privind importanța sănătății la locul de muncă.

- **Investiții în echipamente și infrastructură prin** dotarea locurilor de muncă cu echipamente de protecție modern și modernizarea instalațiilor și a proceselor tehnologice pentru reducerea riscurilor.

- **Promovarea unei culturi organizaționale a prevenției prin** implicarea conducerii în promovarea unui mediu de lucru sigur, încurajarea raportării voluntare a pericolelor și incidentelor, crearea unui climat psihosocial sănătos (evitarea stresului, hărțuirii).

- **Monitorizare, evaluare și adaptare continua prin** colectarea și analizarea datelor privind accidentele și bolile profesionale, implementarea de sisteme informatice de monitorizare a riscurilor.

În realitatea cotidiană a relațiilor de muncă, există încă o discrepanță semnificativă între normele legale în vigoare și practicile efective din cadrul multor unități economice. Multe accidente de muncă, chiar și cele soldate cu decese sau invalidități, se produc pe fondul unor neglijențe aparent minore, dar care reflectă lipsa unei culturi reale a siguranței. Astfel, răspunderea contravențională nu trebuie privită doar ca un mecanism punitiv, ci mai ales ca un **instrument de responsabilizare**.

Prin aplicarea sancțiunilor contravenționale, autoritățile transmit un semnal clar: încălcarea regulilor de protecție a muncii nu este o simplă eroare administrativă, ci un act cu potențial periculos, care poate afecta profund viața și integritatea lucrătorilor.

Prin răspunderea contravențională statul urmărește să asigure un climat de muncă sigur, prin descurajarea neglijenței, a lipsei de organizare și a indifferenței față de obligațiile legale.

Sancțiunile contravenționale sunt amenzile, care pot varia de la 100 la 200 de unități convenționale (o unitate convențională în Republica Moldova constituie 50 lei) aplicată persoanei cu funcție de răspundere și de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Se disting și două categorii de subiecți, persoanele cu funcții de răspundere și persoanele juridice. În cazul încălcărilor săvârșite asupra minorului, amenda variază de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Considerăm că legiuitorul a fost prea „modest” la adoptarea acestei forme limitate de constrângere statală, în cauza noastră ar fi fost mai eficientă instituirea sancțiunii privării (variate) de dreptul de a desfășura o anumită activitate, până la remedierea deficiențelor. Legislația nu prevede nici posibilitatea **aplicării unor sancțiuni progresive**, în funcție de gravitatea și recidiva faptei. Astfel, pentru abateri ușoare, cum ar fi lipsa temporară a unei semnalizări de siguranță, se poate aplica un simplu avertisment. În schimb, pentru abateri grave și repetate, amenzile ar putea fi însoțite de măsuri restrictive, cum am menționat mai sus.

Răspunderea contravențională este un pilon de bază în prevenirea riscurilor profesionale și contribuie la protecția angajaților, la profesionalizarea activității angajatorilor și la consolidarea unui mediu de muncă echilibrat, în care siguranța și sănătatea devin priorități reale, nu doar cerințe legale.

Concluzii

Analiza aspectelor evidențiate supra, ne permite formularea unor concluzii esențiale privind atât dimensiunea normativă a acestui mecanism juridic, cât și implicațiile sale practice în contextul socio-economic actual din Republica Moldova. Securitatea și sănătatea în muncă nu constituie doar o obligație impusă prin normele juridice, ci reflectă o mare responsabilitate morală fundamentală ce revine, în mod egal, atât angajatorilor, cât și lucrătorilor. În contextul unei economii moderne, în care resursa umană joacă un rol central în susținerea dezvoltării durabile și a competitivității, protejarea vieții, sănătății și integrității persoanelor angajate trebuie să reprezinte o preocupare prioritară și constantă în politicile organizaționale și în acțiunile instituționale.

Răspunderea contravențională pentru încălcarea normelor de securitate și sănătate în muncă constituie un mecanism juridic indispensabil în structura dreptului. Ea reflectă voința legiuitorului de a consolida disciplina muncii și de a garanta respectarea dreptului fundamental al fiecărui lucrător la un mediu de muncă sigur și sănătos.

Legea contravențională oferă un cadru normativ clar pentru identificarea și sancționarea abaterilor ce afectează siguranța la locul de muncă. Totuși, analiza efectivă a aplicării acestor norme relevă existența unor dificultăți practice: lipsa unor mecanisme de sancționare progresivă, dificultăți în individualizarea sancțiunilor, uneori aplicarea formală a măsurilor coercitive, dar și o insuficientă conștientizare a importanței acestora în rândul angajatorilor. O legislație bine fundamentată, aplicată just de către autoritățile competente – în special de către Inspectoratul de Stat al Muncii – contribuie la reducerea semnificativă a accidentelor de muncă, a bolilor profesionale și a pierderilor economice aferente.

Pe lângă dimensiunea juridică, se impune și recunoașterea rolului educativ și transformator al răspunderii contravenționale. Aceasta poate deveni un catalizator al schimbării culturale în cadrul organizațiilor, în măsura în care este însoțită de măsuri complementare: campanii de informare, programe de formare pentru angajați și angajatori, consolidarea dialogului social și crearea unor mecanisme de feedback instituțional între stat și actorii implicați în relațiile de muncă.

Pe cale de consecință, este esențial ca regimul contravențional al răspunderii să fie aplicat unitar, transparent și echitabil, fără a deveni o simplă formalitate birocratică. Întărirea capacității instituționale a autorităților de control, formarea continuă a specialiștilor în domeniu, precum și implicarea angajatorilor în acțiuni proactive de prevenție vor transforma sistemul dintr-un mecanism predominant sancționator într-unul strategic.

Doar printr-un efort comun – legislativ, administrativ, profesional și civic – se poate asigura respectarea reală a normelor de securitate și sănătate în muncă. Răspunderea contravențională, ca parte a acestui efort, trebuie privită nu ca o povară, ci ca o garanție a respectului față de om, muncă și viață.