

# **Inspectoratul de Stat al Muncii – autoritatea de specialitate cu atribuții de supraveghere și control în domeniul securității și sănătății muncii**

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

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

## **SUMMARY**

*In present, State Labour Inspectorate is the main supervisory body in health and safety at the work, and has all the rights to exercise an efficient control in order to target the compliance of employers of legal regulations which aim mentioned sphere. Therefore, the mechanism which involves changes in work culture, the most important from of them which refers to security and healthy of work place, take place in our society for harmonization and labor market adjustment. It is obviously that more units start to realize that human resources are most important capital of an organization and is the decisive factor in the production process. That's why employers should be conscious about the fact that security of an employee it's not an expanse, but a necessary investment to avoid some costs, direct or indirect caused by work stoppages in the case of a serious and imminent danger or in cases the most unfortunate, the consequences of accidents at work and occupational diseases.*

## **REZUMAT**

*În prezent, Inspectoratul de Stat este organul principal de supraveghere în domeniul sănătății și securității la locul de muncă și are toate competențele și drepturile necesare pentru a exercita un control eficient și pentru a viza respectarea de către angajatori a reglementărilor legale care urmăresc domeniul menționat. Prin urmare, mecanismul care implică schimbări în cultura muncii, cea mai importantă dintre ele se referă la securitatea și sănătatea la locul de muncă, are loc în societatea noastră pentru armonizarea și adaptarea pieței forței de muncă. Este tot mai evident că multe unități încep să realizeze că omul este cel mai important capital al unei organizații și factorul decisiv în procesul de producție. Acesta este motivul pentru care angajatorii trebuie să fie conștienți de faptul că securitatea angajatului nu este o expansiune, ci o investiție necesară pentru evitarea unor costuri, directe sau indirecte, cauzate de întreruperea lucrului, în cazul unui pericol grav și iminent sau în cazurile cele mai nefericite, consecințele accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale.*

Organizarea și activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii sunt reglementate detaliat în Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001 „Privind Inspectoratul de Stat al Muncii” [1] și în Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 788 [2] „Cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, a structurii și efectivului-limită ale acestuia” din 7 octombrie 2013 [3]. Totodată, notificăm că reglementarea inspecției muncii rezultă din faptul că Republica Moldova a ratificat cele două Convenții în materie ale OIM, respectiv: Convenția OIM nr. 81/1947 „Privind inspecția muncii în industrie și comerț” [4] și Convenția OIM nr. 129/1969 „Privind inspecția muncii în agricultură” [5], „ambele având ca obiectiv comun de a asigura, prin intermediul inspecțiilor periodice, aplicarea dispozițiilor legislației muncii la locul de muncă” [6, p. 247].

Așadar, Inspectoratul de Stat al Muncii (în continuare - *Inspectorat*) este autoritate administrativă, subordonată Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care este abilitată cu dreptul de a exercita controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.

În conformitate cu art. 1, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, Inspectoratul exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii la întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariați, precum și în autoritățile administrației publice centrale și locale. Totodată, atragem atenția că în subordinea Inspectoratului, care se bucură de personalitate juridică, se află inspecții teritoriale de muncă, fără personalitate juridică, funcționând în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea.

În literatura de specialitate s-a expus opinia [7, p. 722], la care ne raliem, precum că Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001

vizează atât industria și comerțul, cât și agricultura. „Așadar, legiuitorul moldovean, dintre mai multe soluții posibile, a acceptat-o pe cea prevăzută de art. 7, alin. (3), lit. a) din Convenția OIM nr. 129/1969 „Privind inspecția muncii în agricultură”, adică „un organ unic de inspecție a muncii, competent pentru toate ramurile activității economice” [8, p. 722]. Legiuitorul român a procedat în același mod [9, p. 840].

Potrivit legislației române, Inspecția Muncii reprezintă un organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu personalitate juridică, prin care se exercită atribuții de autoritate de stat în domeniile relațiilor de muncă și securității și sănătății în muncă [10, p. 221]. În mod asemănător legislației moldovenești, legiuitorul român consfințește faptul că Inspecția Muncii exercită controlul aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de competență în unitățile din sectorul public, mixt, privat, precum și la alte categorii de angajatori. În plus, potrivit stipulațiilor Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, aprobat prin Hotărârea Guvernului României nr. 1377/2009 (Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 802 din 25.11.2009), Inspecția Muncii are ca scop principal urmărirea îndeplinirii obligațiilor legate de către angajatori în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

Totodată, venim cu o remarcă importantă, potrivit căreia, în unele țări, rolul Inspecției Muncii este unul globalizant, aceasta supunând controlului toate aspectele procesului de producție. Astfel, „în privința competenței, Franța reprezintă principala promotoare a *sistemului generalist al inspecției muncii* bazat pe intervenția asupra ansamblului realităților sociale ale între-

prinderilor, respectiv: control, îndrumare și conciliere. Aceasta presupune abordarea globală a tuturor aspectelor care fac obiectul procesului de producție, începând de la faza de concepție, organizare și pregătire a personalului. Supravegherea îmbunătățirii condițiilor de muncă și a relațiilor de muncă se concretizează în obligația de a verifica durata timpului de lucru, igiena muncii, conflictele de muncă, dreptul la exprimarea liberă și concilierea unor conflicte dintre patron și salariați” [11, p. 10-11].

**Obiectivele și atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii.** Potrivit art. 3 din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, obiectivele Inspectoratului sunt următoarele: a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor; b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii; c) informarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei despre deficiențele legate de aplicarea legislației muncii. În îndeplinirea acestor obiective, Inspectoratul are următoarele atribuții: controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă; eliberează, în modul și în condițiile stabilite de lege, avize privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru; cercetează accidente de muncă; coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților angajați în problemele relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă; exercită alte atribuții prevăzute de lege. Aceste atribuții ale Inspectoratului au fost reiterate de către legiuitorul moldovean în textul art. 374, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În același timp, luând în considerare stipulațiile art. 4, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept: a) să solicite și să primească de la autoritățile administrației

ei 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 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 al Republicii Moldova [12].

Așadar, după elucidarea obiectivelor și atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii, înscrise în legislația noastră, concluzionăm că acestea corespund, în mare măsură, celor consacrate în Convenția OIM nr. 81/1947 privind inspectia muncii în industrie și comerț. OIM a dispus, în acest sens, ca sistemul de inspecție a muncii să aibă următoarele sarcini: a) să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, cum sunt dispozițiile privind durata muncii, salarizarea, securitatea și igiena muncii, condițiile de trai, folosirea copiilor și a tinerilor și altele conexe, în măsura în care inspectorii de muncă sunt însărcinați să asigure aplicarea acestor dispoziții; b) să furnizeze celor care angajează și lucrătorilor informații și îndrumări tehnice asupra mijloacelor cele mai eficiente de respectare a dispozițiilor legale; c) să aducă la cunoștința autorității competente deficiențele sau abuzurile care constituie încălcări ale dispozițiilor legale în vigoare (art. 3, alin. (1) din Convenția OIM nr. 81/1947). Totodată, dacă inspectorilor de muncă le sunt încredințate și alte funcții, acestea nu trebuie să stânjenească exercitarea funcțiilor principale și nici să dăuneze, într-un mod oarecare, autorității sau imparțialității necesare inspectorilor în raporturile lor cu cei care angajează și cu lucrătorii (art. 3, alin. (2) din Convenția OIM nr. 81/1947).

**Organizarea Inspectoratului de Stat al Muncii.** Structura și numărul de salariați ai Inspectoratului sunt stabilite conform Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 788 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, a structurii și efectivului-limită ale acestuia” din 7 octombrie 2013.

În corespundere cu art. 7, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, personalul Inspectoratului de Stat al Muncii, inclusiv al inspecțiilor teritoriale de muncă, se formează din inspectori de muncă și din alți specialiști, care sunt funcționari publici, al căror statut le asigură stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară, precum și din personal auxiliar. În plus, legiuitorul moldovean subliniază că inspectorul de muncă este subordonat numai șefului ierarhic și, în exercițiul funcțiunii, se supune numai legii. Totodată, nu se admite niciun fel de amestec în activitatea inspectorilor de muncă ce le-ar impune exercitarea necorespunzătoare a atribuțiilor [13, p. 195].

Totodată, menționăm faptul că *ministerele, departamentele și alte organe centrale pot avea în subordinea lor organe de specialitate denumite servicii publice desconcentrate*. În corespundere cu Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 735 „Cu privire la structura și efectivul-limită ale serviciilor publice desconcentrate ale ministerelor, departamentelor și altor autorități administrative centrale” din 16 iunie 2003, serviciile publice desconcentrate sunt constituite din organe centrale și subdiviziuni teritoriale. *Astfel, în subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei se află Inspectoratul de Stat al Muncii (organul central) și inspecțiile teritoriale de muncă (subdiviziunile teritoriale).*

Înfăptuind un studiu comparativ, trebuie să constatăm că, în România, în cadrul Inspecției Muncii funcționează un Colegiu (al Inspecției Muncii), un organ consultativ,

care se întrunește periodic sub conducerea inspectorului general de stat, pentru stabilirea strategiei și dezbateră problemelor deosebite [14, p. 829]. Considerăm că și în Republica Moldova, în subordinea Inspectoratului de Stat al Muncii, ar trebui să activeze un asemenea Colegiu, în vederea contribuirii la soluționarea unor probleme de importanță majoră pentru această autoritate statală.

**Drepturile și obligațiile inspectorului de muncă.** Potrivit art. 8, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, în exercițiul funcțiunii, inspectorul de muncă, la prezentarea legitimației de serviciu, este în drept: 1) să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție; 2) să solicite și să primească de la angajator actele și informațiile necesare controlului; 3) să solicite și să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori și salariați; 4) să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor; 5) să solicite retragerea de către autoritățile administrației publice competente a autorizației (licenței) de activitate a angajatorului pentru neexecutarea intenționată a prescripțiilor privind înlăturarea încălcărilor legislației muncii și normelor de securitate și sănătate în muncă, stabilită în urma controalelor repetate. Legislația în vigoare consacră drepturi suplimentare pentru inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă, care, în exercițiul funcțiunii, pot: 1) să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidenta-

re; 2) să propună anularea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru dacă constată că, prin modificarea condițiilor care au stat la baza emiterii acestora, nu se respectă cerințele actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

Dispoziții asemănătoare celor înscrise în art. 8, alin. (1)-(2) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001 sunt cuprinse în art. 376 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În conformitate cu art. 9, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, inspectorul de muncă este obligat: a) să se călăuzească în activitatea sa de legislație; b) să păstreze confidențialitate asupra sursei oricărei reclamații care semnalizează încălcarea dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă și să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamații; c) să păstreze confidențialitate, conform legislației, asupra informațiilor care reprezintă secrete de stat sau secrete comerciale și care i-au devenit cunoscute în exercițiul funcțiunii; d) să fie obiectiv și imparțial, să nu se manifeste în calitate de mediator sau arbitru în soluționarea conflictelor de muncă; e) să nu aibă niciun fel de interes, direct sau indirect, legat de angajatorii care se află sub incidența controlului său.

Actele administrative emise de inspectorii de muncă pot fi contestate la directorul Inspectoratului de Stat al Muncii și (sau) conform Legii contenciosului administrativ (nr. 793-XIV/2000) [15], iar actele administrative emise de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii, în temeiul art. 380, alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova, pot fi contestate conform Legii Republicii Moldova nr. 793-XIV/2000. Această normă legală necesită unele explicații și clarificări. Astfel, precizăm că măsurile luate de inspectorii de muncă în exercitarea

atribuțiilor conferite Inspectoratului de Stat al Muncii, sunt acte administrative ale unei autorități publice. Astfel, posibilitatea de a fi „contestate conform Legii Republicii Moldova nr. 793-XIV/2000” se concretizează prin exercitarea unei acțiuni în contencios administrativ. În acest sens, invocăm explicațiile Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova: „După cum rezultă din conținutul art. 8 din Lege (*Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV/2000 – n. n.*), legalitatea actelor administrative emise de organele centrale ale serviciilor desconcentrate se verifică de către Curtea de Apel Chișinău (*este cazul actelor administrative emise de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii – n. n.*), iar a celor emise de subdiviziunile teritoriale (*actele administrative ale inspecțiilor teritoriale de muncă – n. n.*) – de către judecători” (Hotărârea Plenului CSJ a Republicii Moldova nr. 10 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele de contencios administrativ a unor prevederi ale Legii contenciosului administrativ” din 30.10.2009).

**Modul, condițiile și procedura de efectuare a controlului de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.** În conformitate cu art. 11<sup>1</sup>, alin. (1) din Legea nr. 140-XV/2001, controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă are drept scop: a) verificarea modului în care angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) respectă legislația muncii, securității și sănătății în muncă; b) acordarea ajutorului consultativ și metodologic angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia) în identificarea căilor de aplicare eficientă a legislației și de prevenire a încălcărilor, precum și de lichidare a încălcărilor în cazul constatării acestora; c) sancționarea încălcărilor constatate.

După cum se arată în literatura de specialitate [16, p. 725], la exercitarea controlului de stat asupra respectării actelor legislati-

ve și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, se impune respectarea strictă a următoarelor condiții:

a) controlul repetat poate fi efectuat la expirarea termenului stabilit în cadrul controlului anterior de inspectorul de muncă pentru lichidarea încălcărilor, executarea prescripțiilor și conformarea cu prevederile legale. Controlul repetat poate fi exercitat ori de câte ori este necesar pentru a asigura respectarea prevederilor legislației muncii, securității și sănătății în muncă (art. 11<sup>1</sup>, alin. (2) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001);

b) controlul de fond și controlul tematic se desfășoară în conformitate cu Programul anual de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii după coordonarea cu Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Totodată, inspecțiile teritoriale de muncă desfășoară controlul de fond și controlul tematic conform planurilor trimestriale de activitate, elaborate în baza Programului anual de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii și aprobate de șeful inspecției teritoriale. Controlul de fond și controlul tematic pot fi realizate și la solicitarea angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia), a salariatului sau a sindicatelor (art. 11<sup>1</sup>, alin. (4)-(6) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001).

Potrivit prescripțiilor art. 11<sup>2</sup>, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă se efectuează în baza deciziei și delegației de control emise de: a) directorul Inspectoratului de Stat al Muncii; b) directorul-adjunct al Inspectoratului de Stat al Muncii; c) șeful inspecției teritoriale de muncă; d) șeful-adjunct al inspecției teritoriale de muncă.

La efectuarea controlului [17; 130, p. 247], inspectorul de muncă poate solicita

angajatorului sau, în lipsa lui, persoanei care acționează în numele acestuia să-i acorde sprijin pentru: a) asigurarea prezentării documentelor necesare controlului; b) punerea la dispoziție a unui însoțitor pe durata desfășurării controlului la locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție; c) punerea la dispoziție a unei încăperi de serviciu, a mijloacelor de comunicație și de transport în perimetrul unității supuse controlului. În același timp, inspectorul de muncă trebuie să se protejeze de pericolele specifice unității supuse controlului. În caz de necesitate, inspectorul de muncă cere angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia) să-i acorde echipament individual de protecție și de lucru.

În corespundere cu prevederile art. 11<sup>2</sup>, alin. (7) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, durata controlului nu trebuie să depășească 3 zile lucrătoare. La necesitate, directorul Inspectoratului de Stat al Muncii sau adjunctii săi pot prelungi durata acestuia.

În ceea ce privește procedura de efectuare a controlului de stat asupra respectării actelor normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, prin dispozițiile art. 11<sup>3</sup>, supune reglementării următoarele aspecte de ordin procedural:

1) la efectuarea unui asemenea control, inspectorul de muncă verifică respectarea prevederilor legale referitoare la: a) contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă; b) timpul de muncă și timpul de odihnă; c) retribuirea muncii; d) normele de muncă; e) garanțiile și compensațiile ce decurg din relațiile de muncă; f) disciplina muncii; g) securitatea și sănătatea în muncă; h) particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați; i) răspunderea materială potrivit legislației muncii; j) completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă;

2) controlul se finalizează cu întocmirea de către inspectorul de muncă a unui pro-

ces-verbal de control de modelul aprobat de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii. În procesul-verbal, inspectorul de muncă consemnează succint esența încălcării constatate, indică prevederile actelor legislative și ale altor acte normative încălcate și dispune conformarea imediată sau, după caz, într-un termen rezonabil cu prevederile legale;

3) procesul-verbal de control se întocmește în două exemplare. Fiecare exemplar are înscris numărul de ordine din registrul de evidență a proceselor-verbale de control. Registrele de evidență a proceselor-verbale de control se țin de inspecția teritorială de muncă și de aparatul Inspectoratului de Stat al Muncii. Fiecare exemplar al procesului-verbal de control este semnat de inspectorul de muncă care l-a întocmit, de angajator (persoana care acționează în numele acestuia) și de reprezentantul sindicatului sau al salariaților din unitate. Un exemplar al procesului-verbal de control se păstrează la inspecția teritorială de muncă sau la Inspectoratul de Stat al Muncii, iar celălalt – la unitate. Dacă angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) refuză să semneze procesul-verbal de control, inspectorul de muncă consemnează refuzul în procesul-verbal, pe care îl expediază prin poștă, printr-o scrisoare cu aviz de recepție, în adresa unității;

4) pentru confirmarea încălcărilor constatate, inspectorul de muncă poate anexa la procesul-verbal de control copii sau extrase de pe instrucțiuni, înscrisuri, registre, explicații, schițe, scheme, fotografii etc. autentificate de angajator (persoana care acționează în numele acestuia);

5) dacă stabilește un termen pentru conformarea cu prevederile legale, inspectorul de muncă cere angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia) să informeze, la expirarea termenului indicat, inspecția teritorială de muncă sau Inspectoratul de Stat al Muncii despre înlăturarea încălcărilor consemnate în procesul-verbal de control;

6) dacă în cadrul controlului nu se constată încălcări, inspectorul de muncă consemnează în procesul-verbal de control respectarea actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă;

7) dacă constată că exploatarea clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și desfășurarea lucrărilor și a proceselor tehnologice prezintă pericol iminent de accidentare, inspectorul de muncă dispune, printr-o prescripție de modelul aprobat de directorul Inspectoratului de Stat al Muncii, sistarea lor, evacuarea personalului de la locurile de muncă aflate în pericol și înlăturarea pericolelor constatate. În prescripția de sistare se indică succint esența încălcării cu pericol iminent de accidentare, actele legislative și alte acte normative a căror nerespectare a provocat apariția pericolului. Prescripția de sistare se semnează de inspectorul de muncă și de angajator (persoana care acționează în numele acestuia). Un asemenea drept al inspectorului de muncă se încadrează în limitele admisibile ale instrumentelor internaționale. În acest sens, Convenția OIM nr. 81/1947 statuează, prin dispozițiile art. 13, alin. (1), că *inspectorii de muncă vor fi autorizați să determine luarea de măsuri în vederea eliminării defecțiunilor constatate la instalații, la amenajări sau în metodele de lucru, pe care le consideră dăunătoare sănătății sau securității lucrătorilor*. În dezvoltarea acestei prevederi, s-a dispus că, pentru a putea determina luarea acestor măsuri, inspectorii de muncă vor avea dreptul, sub rezerva contestării măsurilor respective pe căile judiciare sau administrative prevăzute de legislația națională, de a dispune sau de a face să se dispună: a) să se aducă instalațiilor, într-un termen fixat, modificările necesare pentru a se asigura aplicarea strictă a dispozițiilor legale privind sănătatea și securitatea lucrătorilor; b) să fie luate măsuri imediat executorii în cazurile de pericol iminent pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor. Dacă procedura

menționată anterior nu este compatibilă cu practica administrativă și judiciară a statului-membru, inspectorii de muncă vor avea dreptul să sesizeze autoritatea competentă pentru ca aceasta să dea ordine precise sau să determine luarea de măsuri imediat executorii (art. 13, alin. (3) din Convenția OIM nr. 81/1947);

8) dacă dispune sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și a lucrărilor și proceselor tehnologice cu pericol iminent de accidentare, inspectorul de muncă consemnează acest fapt în procesul-verbal de control. Copia de pe prescripția de sistare se anexează la procesul-verbal de control;

9) dacă înlăturarea pericolului necesită timp, inspectorul de muncă sigilează aparatele de conectare la sursele de alimentare cu energie electrică, panourile de comandă, părțile mobile sau alte părți ale clădirilor, ale instalațiilor, ale echipamentelor tehnice cu pericol iminent de accidentare. Sigiliul se aplică în așa mod încât să blocheze repunerea lor în funcțiune, lăsându-se loc de acces doar pentru intervenții de înlăturare a pericolului. Inspectorul de muncă indică în prescripția de sistare aplicarea sigiliului, numărul lui și locul aplicării și informează despre aceasta conducătorul locului de muncă și angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia). În prescripția de sistare, inspectorul de muncă dispune să fie informat în scris despre lichidarea încălcărilor cu pericol de accidentare.

**Modul și condițiile de eliberare a avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor noi de echipamente tehnice și echipamente individuale de protecție și de lucru.** În conformitate cu art. 114, alin. (1) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, pentru obținerea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor noi de echipamente tehnice și echipamente individuale de protecție și de lucru (denumite în continuare *prototip de echipament*), producătorul este obligat să depună o cere-

re scrisă la Inspectoratul de Stat al Muncii.

Eliberarea avizului privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament se efectuează după verificarea corespunderii acestuia cu cerințele de securitate și sănătate în muncă. Verificarea se efectuează de către un inspector de muncă desemnat prin dispoziția directorului Inspectoratului de Stat al Muncii, emisă în, cel mult, 3 zile din data înregistrării cererii. În procesul verificării corespunderii prototipului de echipament, inspectorul de muncă analizează: a) documentația tehnică de proiectare și de executare a prototipului de echipament; b) documentația de exploatare și de întreținere; c) soluțiile prevăzute de documentele tehnice și cele aplicate la executarea prototipului de echipament pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, precum și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale la exploatarea lui; d) rezultatele încercărilor și ale testărilor prototipului de echipament respectiv. În același timp, legislația în vigoare dispune că durata verificării nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

Potrivit art. 114, alin. (5) din Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001, dacă, în timpul verificării corespunderii prototipului de echipament, inspectorul de muncă depistează anumite lacune de securitate și sănătate în muncă, acesta emite o prescripție în care indică defectele depistate și dispune producătorului înlăturarea lor și informarea Inspectoratului de Stat al Muncii despre acest fapt. În cel mult 3 zile lucrătoare din data parvenirii la Inspectoratul de Stat al Muncii a informației despre înlăturarea de către producător a defectelor depistate, inspectorul de muncă va efectua o verificare repetată, care nu va dura mai mult de o zi lucrătoare.

Dacă prototipul echipamentului verificat corespunde cerințelor de securitate și de igienă a muncii, inspectorul de muncă întocmește în scris și prezintă directorului Inspectoratului de Stat al Muncii un raport privind rezultatele verificării, în care con-



semnează capacitatea prototipului de echipament de a asigura securitatea și sănătatea în muncă în timpul exploatarei și temeiul de eliberare a avizului privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament.

Inspectorul general de stat al muncii, în cel mult 3 zile lucrătoare din data depunerii raportului privind rezultatele verificării, va semna și va elibera producătorului avizul privind introducerea în fabricație a prototipului de echipament.

*Ca o sinteză la cele expuse, vom constata că reglementarea națională privind activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii este concordantă cu cele două convenții în materie ale OIM, respectiv, Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii în industrie și comerț și Convenția nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură.*

La etapa actuală, Inspectoratul de Stat al Muncii este principalul organ de control în domeniul securității și sănătății în muncă, dispunând de toate atribuțiile și drepturile necesare pentru exercitarea unui control eficient și obiectiv asupra respectării de către angajatori a reglementărilor legale ce vizează domeniul enunțat. Așadar, în societatea noastră are loc procesul de armonizare și de reglare a mecanismelor pieței muncii, care implică modificări în cultura muncii, cele mai importante dintre acestea vizează securitatea și sănătatea în muncă. Este tot mai evident că multe unități (întreprinderi,

instituții, organizații) încep să conștientizeze faptul că omul este capitalul cel mai important al unei organizații, fiind factorul decisiv în procesul de producție [18, p. 281]. Iată de ce angajatorii trebuie să fie conștienți de faptul că securitatea salariatului nu reprezintă o cheltuială, ci o investiție necesară pentru a evita o serie de costuri, directe sau indirecte, determinate de oprirea activității în cazul unui risc grav și iminent sau, în cazurile cele mai nefericite, de urmările accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale.

Nu putem să nu subscriem la propunerea de *lege ferenda* a autorilor moldoveni [19, p. 727] privind elaborarea și adoptarea unei legi referitoare la afilierea Inspectoratului de Stat al Muncii la Asociația Internațională a Inspecției Muncii (AIIM), cu sediul la Geneva. Această asociație a fost fondată în 1972, având drept scop: a) să faciliteze contactele între diferite instituții și persoane cu atribuții de inspecție a muncii sau care participă direct la această activitate; b) să studieze problemele pe care le ridică organizarea și funcționarea Inspecției Muncii; c) să contribuie la schimbul de informații și de experiență cu privire la principalele sarcini ale inspectorilor de muncă ș. a. [20, p. 839]. Așadar, ca urmare a aderării la AIIM, Inspectoratul de Stat al Muncii din Republica Moldova va putea beneficia de mai multe avantaje: participarea cu drepturi depline

## BIBLIOGRAFIE

1. Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001 „Privind Inspectoratul de Stat al Muncii” din 10.05.2001. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.06.2001, nr. 68-71.

2. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 788 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, a structurii și efectivului-limită ale acestuia” din 7 octombrie 2013. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 11.10.2013, nr. 222-227.

3. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV/2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.10.2000, nr. 130-132.

4. Convenția OIM nr. 81 privind inspecția muncii în industrie și comerț, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995, în vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997.

5. Convenția OIM nr.129 privind inspecția muncii în agricultură, ratificată prin Hotărârea

Parlamentului Republicii Moldova nr. 1330-XIII din 26.09.1997, în vigoare pentru Republica Moldova din 10.12.1998.

6. Popescu A. Dreptul internațional al muncii. București: C. H. Beck, 2006.

7. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul muncii. Manual. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015.

8. Ștefănescu I. T. Tratat teoretic și practic de drept al muncii. Ed. a II-a. București: Universul Juridic, 2012.

9. Ștefănescu I. T., Vartolomei B., Gheorghe M. ș. a. Dicționar de drept al muncii. București: Universul Juridic, 2014.

10. Medeanu T. Accidente de muncă. București: Lumina Lex, 1998.

11. Codul contravențional al Republicii Moldova, adoptat prin Legea Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 16.01.2009, nr. 3-6.

12. Păscăluță F. Statutul juridic al inspectorului Inspecției Muncii. În: Materialele conferinței internaționale științifico-practice cu participare internațională „Teoria și practica administrării publice. Edificarea statului de drept și modernizarea administrației publice prin prisma practicilor europene,” Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, Chișinău, 22 mai 2012, 194-195 p.

13. Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV/2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 18.05.2000, nr. 57-58.

14. Legea Republicii Moldova nr. 140-XV/2001 „Privind Inspectoratul de Stat al Muncii” din 10.05.2001. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.06.2001, nr. 68-71.

15. Păscăluță F. Rolul Inspecției Muncii în reglementarea unor probleme privind protecția muncii. Academia de Administrare Publică – 15 ani de modernizare a serviciului public din Republica Moldova. În: Materiale ale conferinței internaționale științifico-practice, Academia de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova, Chișinău, 21 mai 2008, 281-282 p.

**Prezentat:** 18 aprilie 2016

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