

pe
gaura
cheii

MINISTERUL MUNCII

an 2 / nr. 10 / mai 2016



Editorial

Exemplul german: program de efectuare voluntară a unor controale medicale

Scriu aceste rânduri la doar două zile după ce un tânăr în vârstă de 26 de ani (de profesie fotbalist) și-a pierdut viața la locul de muncă, în timpul unei partide de fotbal din prima ligă a României. Toate televiziunile își încep jurnalele de știri cu informații referitoare la această tragedie și le continuă cu informații despre substanțele cu care se efectuează dezinfectarea spitalelor în România. Critici dure, oameni revoltați ieșiți în stradă și lungi discuții...



Marcel Vasile
avocat

Le las pe toate la o parte și încep să mă documentez despre cum au angajatorii grijă de salariații lor. Caut un exemplu pozitiv, un exemplu despre cum pot fi prevenite tragediile și despre grija față de profitul de mâine, care poate fi adus de oamenii care lucrează astăzi.

Spre bucuria mea, căutarea nu durează mult și aflu că producătorul de mașini Audi a lansat, încă din anul 2006, un program care permite angajaților săi să efectueze controale medicale voluntare. Programul a fost proiectat pentru a detecta și a controla riscurile pentru sănătatea lucrătorilor într-un stadiu incipient și pentru a îmbunătăți capacitatea de muncă a angajaților mai în vârstă. Datele colectate au fost folosite și pentru a detecta riscurile de la locul de muncă în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

În anul 2008, Audi a identificat prin acest program că o parte dintre angajații săi aveau probleme de sănătate la palme și brațe. Audi a introdus o nouă tehnologie de îmbinare pe linia sa de asamblare, dar care a creat, în mod surprinzător, noi probleme de sănătate. În această situație, Audi a intervenit și a schimbat soluția constructivă utilizată pe linia sa de asamblare pentru a limita greutatea care acționa asupra articulațiilor angajaților.

De asemenea, programul a relevat existența unor probleme cu privire la starea psihologică a angajaților din cadrul a două divizii. Discuțiile dintre conducere și liderii de echipe au contribuit la identificarea problemei și a condus la crearea unor procese de dezvoltare și team-building-uri speciale pentru aceste două divizii.

CUPRINS

- Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale – un nou proiect de lege propus de Ministerul Muncii – 2
- Sindromul de «Burn out». Definierea, identificarea și reglementarea Sindromului «Burn out» 5
- ReviSal versiunea 6.0.5. 9
- Un nou concediu pentru salariați: concediu de acomodare 10
- Obligațiile angajatorului cu privire la supravegherea sănătății salariaților și răspunderea sa contravențională 12

«Exemplul german»

Această lucrare poate fi vizualizată și online

RENTROP & STRATON PRO

www.rspro.ro



⚡ Informații practice de la minister

Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

– un nou proiect de lege propus de Ministerul Muncii –

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice propune un nou proiect de lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, proiect care abrogă actul normativ existent în prezent (Legea nr. 344/2006) și prin care se realizează transpunerea în legislația națională a două directive europene: *Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul privind IMI»).*

Prestarea transnațională de servicii se face prin încheierea de contracte de servicii între întreprinderi aflate pe teritoriul statelor membre ale Uniunii Europene sau al Confederației Elvețiene. În cazul în care derularea acestor contracte de servicii implică și detașarea de personal, acestei operațiuni i se aplică prevederile acestei legi.

În înțelesul proiectului de lege, detașarea transnațională se referă la situația în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă.

Prin proiectul de lege propus se dorește garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute de legislația națională.

În acest sens, prin acest proiect de lege se abordează două aspecte legate de problematica detașării transnaționale, și anume: drepturile de care beneficiază salariații detașați și cooperarea instituțională în cadrul sistemului de informare al pieței interne, denumit IMI.

1. În ceea ce privește drepturile de care trebuie să beneficieze salariații detașați, din proiectul de lege putem reține următoarele:

Relementarea cuprinsă în proiectul de lege trebuie aplicată de:

i. întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă;

ii. întreprinderile stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

De precizat că, prevederile legii se aplică întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene (pct. i de mai sus) în situația în care aceste întreprinderi iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- a) detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

În ceea ce privește întreprinderile stabilite pe teritoriul României (pct. ii de mai sus), prevederile legii li se aplică în situația în care acestea iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui

- stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale **beneficiază**, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, **de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă** încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, **cu privire la:**

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare (este vorba de salariul minim prevăzut de legea română sau de contractul colectiv de muncă la nivel sectorial);
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În mod similar, **salariații detașați de pe teritoriul României** în cadrul prestării de servicii transnaționale **beneficiază**, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, **de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative, prin convenții colective sau sentințe arbitrale de aplicare generală, valabile în statul membru, altul decât România, sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile**, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare (salariul minim se referă la cel stabilit de legislația și/sau practica statului membru în care este detașat lucrătorul din România);

- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În situația în care salariații detașați pe teritoriul României consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării prevederilor legii, se pot adresa fie Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România, fie instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorilor lor în mod direct.

Salariații își pot exercita acest drept atât în perioada de detașare transnațională, cât și după finalizarea acesteia, bineînțeles cu respectarea termenelor de prescripție prevăzute de legislația națională.

Proiectul legii prevede și faptul că salariații detașați beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului lor în cazul în care inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în sensul că se interzice modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabile. Pe întreaga perioadă a detașării, salariatul detașat își va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:

- să plătească orice remunerație netă restantă datorată;
- să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite sau contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariile salariaților detașați;
- să plătească rambursarea costurilor excesive în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute sau deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;
- să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.

2. În ceea ce privește cooperarea instituțională în cadrul sistemului de informare al pieței interne (IMI), din proiectul de lege putem reține următoarele:

Prin proiectul de lege se stabilește că instituția competentă din România, cu atribuții în punerea în aplicare a prevederilor legii și care efectuează schimbul de informații cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană, în cadrul sistemului IMI este Inspectoratul Muncii.

Astfel, Inspectoratul Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională, inclusiv cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională.

Inspectoratul Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, are și rolul de a analiza existența unei situații de detașare transnațională, pentru aceasta analizând atât aspecte privind activitatea întreprinderii, cât și aspecte privind executarea lucrărilor, calitatea de salariat a unei persoane, subordonarea și remunerarea salariatului. Această analiză are rolul de a evalua dacă un salariat care își desfășoară activitatea în mod obișnuit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul României.

Proiectul legii stabilește cadrul general în care Inspectoratul Muncii acționează pentru a realiza comunicarea cu autoritățile competente desemnate de celelalte state membre ale UE și de Confederația Elvețiană în cadrul sistemului IMI.

Inspectoratul Muncii are, de asemenea, un rol foarte important în asigurarea informării pe scară largă cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României.

Aceste informații trebuie puse la dispoziția publicului gratuit, într-un mod clar, transparent, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.

Astfel, Inspectoratul Muncii trebuie să asigure publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații (în limba română și engleză):

- a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă: durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare (salariul minim se referă la cel stabilit de legislația și/sau practica statului membru în care este detașat lucrătorul din România), condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară, sănătatea și securitatea în muncă, măsurile de protecție

aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri, egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;

- b) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- c) informații cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor care aplică prevederile privind detașarea transnațională;
- d) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;
- e) informații referitoare la contractele colective de muncă încheiate la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, link-uri către site-urile internet ale partenerilor sociali;
- f) informații privind procedurile de depunere a plângerilor.

O altă instituție cu responsabilități în aplicarea prevederilor legii este Agenția Națională de Administrare Fiscală, care acționează în domeniul recuperării amenzilor contravenționale și cu primirea administrativă a cererilor de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare.

Astfel, în situația în care, în urma controalelor efectuate, Inspectoratul Muncii aplică o sancțiune contravențională unei societăți dintr-un alt stat membru al UE, care a detașat lucrătorii săi pe teritoriul României, ANAF este instituția care, în colaborare cu autoritățile competente corespondente din respectivul stat membru, realizează demersurile de recuperare a amenzii contravenționale aplicate de Inspectoratul Muncii de la societatea sancționată.

În mod similar, ANAF acordă sprijinul său autorității competente dintr-un alt stat membru care a aplicat o sancțiune unei societăți românești care a detașat lucrători pe teritoriul respectivului stat membru.

Proiectul de lege stabilește procedura pe care Inspectoratul Muncii și ANAF trebuie să o îndeplinească în materia recuperării amenzilor contravenționale și cu primirea administrativă a cererilor de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare.

Acestea sunt câteva dintre cele mai importante aspecte propuse spre reglementare prin proiectul legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. După aprobarea legii de către Parlament și publicarea acesteia în Monitorul Oficial, Ministerul Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are la dispoziție un termen de 60 de zile pentru a elabora norme metodologice de aplicare care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului.

■ **Silvia Dumitrescu**
Consilier juridic


 Știați că...

Sindromul de «Burn out».

Definirea, identificarea și reglementarea Sindromului «Burn out»

Din punct de vedere psihologic, Sindromul „Burn out” este definit ca o stare de epuizare fizică, emoțională și mentală cauzată de implicarea individului pe termen lung în situații profesionale solicitante. Cele mai predispuse în a dezvolta acest sindrom sunt persoanele idealiste, perfecționiste, care îndeplinesc multe responsabilități profesionale, cărora le place să dețină controlul, au o dorință puternică de a se afirma, o nevoie crescută de aprobare din partea semenilor, stima de sine scăzută și vulnerabilitate în fața refuzării de sarcini de serviciu suplimentare. Mai poartă denumirea de Sindromul de oboseală cronică sau Stres profesional cronic; denumirea de Sindrom de „Burn out” este de terminologie anglo-saxonă.

Puțini cunosc, dar este una dintre cele mai recente afecțiuni răspândite în masă la nivelul populației globale. O boală a societății moderne, ale cărei rădăcini au fost descoperite în anii '70 de către psihologul american Herbert Freudenberger. Este un flagel ale cărui consecințe sociale, psihice și economice sunt devastatoare. Un sindrom care consumă din interior, până la epuizare, aproape jumătate din populația activă a planetei.

Astfel, salariații supuși unui nivel de stres ridicat la locul de muncă sunt cei mai afectați și care pot dezvolta cel mai probabil Sindromul „Burn out”. Cu alte cuvinte, reducerea nivelului de stres la locul de muncă diminuează riscul ca salariații să ajungă să sufere de acest sindrom.

România nu are în prezent legislație privind identificarea, măsurarea și reducerea stresului la locul de muncă.

Acțiuni recente la nivelul Uniunii Europene pun problema existenței acestui sistem de reglementare și sprijin al angajaților la locul de muncă. Legislația belgiană obligă toate întreprinderile ce operează pe teritoriul Belgiei să ia măsuri preventive împotriva riscurilor psihosociale determinate de stresul la locul de muncă.

Aceste obligații se aplică tuturor companiilor cu sediu pe teritoriul Belgiei, în care sunt incluse instituțiile europene din Bruxelles. De aceea, în interiorul Comisiei Europene se fac deja presiuni pentru ca aceasta să urmeze exemplul belgian și să impună o legislație similară la nivelul țărilor membre UE.

Astfel că angajatorii români ar putea fi nevoiți să implementeze un sistem similar de prevenire și protecție a angajaților împotriva surmenajului la locul de muncă.

Pentru a veni în ajutorul angajatorilor, Agenția europeană pentru sănătate și securitate în muncă (OSHA) a elaborat un ghid de evaluare și prevenire a riscurilor psiho-sociale, inclusiv a Sindromului de „Burn out”, ghid care se găsește pe site-ul acestei instituții.

Totodată, este de menționat faptul că tot pe site-ul Agenției europene pentru sănătate și securitate în muncă – OSHA poate fi găsit și Ghidul privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale, elaborat de către Institutul național de cercetare-dezvoltare pentru protecția muncii „Alexandru Darabont”, aflat în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România ca fiind singurul document elaborat în acest domeniu în țara noastră.

Un chestionar realizat de una dintre cele mai mari companii de audit din lume, publicat în luna martie a acestui an, a arătat faptul că românii petrec la birou un număr mai mare de ore decât ceilalți europeni.

Chiar dacă angajații corporațiilor ajung să stea la serviciu cu peste 30% mai mult decât media europeană, un raport Eurostat arată că productivitatea în România este de șase ori mai mică decât la nivelul Uniunii Europene.

Numărul mare de ore petrecut la birou o perioadă lungă de timp duce inevitabil către o cronicizare a stresului. Iar atunci când primele simptome ale burnout-ului încep să se instaleze, randamentul scade și mai mult.

În același timp, o analiză atentă la nivelul oricărui angajator relevă faptul că munca în exces provoacă pierderi financiare pe termen lung.

Prin urmare, nu este nici în beneficiul salariaților, nici în beneficiul angajatorului ca salariații săi să muncească până la epuizare, iar fenomenul este în creștere și de aceea se dorește responsabilizarea angajatorilor în această privință.

Înainte de a analiza sindromul în sine și măsurile pe care un angajator le poate lua pentru a preveni apariția acestuia, este necesar să precizăm că prevenirea dobândirii de către salariați a acestui sindrom este în aceeași măsură responsabilitatea salariatului și a angajatorului.

Cu privire la factorii de risc psihosociale și în mod particular cu privire la Sindromul de „Burn out” s-au

exprimat diferite personalități și s-au luat diferite măsuri atât de către autoritățile UE, cât și de autoritățile statelor membre. Și deși există multe similitudini între aceste măsuri, există și multe diferențe.

Astfel, până se va ajunge la o abordare unitară a acestor probleme ne vom referi la instrumentele specifice țării noastre sau aplicabile nouă (ghidurile menționate mai sus și care nu au putere de reglementare, deci nu sunt obligatorii, dar sunt utile) și la realitățile țării noastre în raport cu aceste probleme.

Pentru a înțelege mai bine Sindromul de „Burn out” și de a-l delimita față de alte posibile suferințe ale

salariatului, vom analiza procedura de detectare precoce a Sindromului de „Burn out”, elaborată de Serviciul public federal begian de muncă și dialog social, în cadrul căreia specialiștii încearcă, pe înțelesul tuturor, să facă diferența între acest sindrom și stres, depresie, fibromialgie, oboseală cronică și dependența de muncă, precum și raportarea Sindromului de „Burn out” la acestea.

Concluzionând, Sindromul de „Burn out” nu se confundă cu stresul, depresia, oboseala cronică sau dependența de muncă, dar acestea pot determina sau agrava Sindromul de „Burn out”.

Stres	„Burn out”
<p>Consecință directă a factorilor de stres profesionali. Idea de muncă nu este una de maximă importanță pentru salariat. Este pasager sau cronic. Poate afecta toate tipurile de salariați. Nu este în mod obligatoriu însoțită de o atitudine negativă față de ceilalți salariați. Suportul social și strategiile de adaptare la stres pot preveni apariția Sindromului de „Burn out”</p>	<p>Idea de muncă este de foarte mare importanță pentru salariat. Este consecința expunerii la un nivel de stres ridicat pe o durată lungă de timp. Afectează cu prioritate persoanele care acorda o importanță ridicată muncii pe care o desfășoară. Atitudini și comportamente negative față de colegi și tertele persoane cu care intră în contact (clienți, pacienți etc.)</p>
Depresie	„Burn out”
<p>Epuizare emoțională și starea de spirit disforică. Extins la toate aspectele vieții. Caracterizată de o pierdere de interes pentru lucruri și viață. Stima de sine și vitalitatea scăzute. Episoadele de depresie repetate pot facilita apariția Sindromului de „Burn out”</p>	<p>Epuizare emoțională și starea de spirit disforică. Legat în mod specific de muncă. Caracterizată de o pierdere de interes pentru munca pe care o desfășoară, nu și de alte lucruri sau de viață. Stima de sine și vitalitatea mai ridicate decât în cazul depresiei. Sindromul de „Burn out” se poate agrava dacă salariatul este și depresiv.</p>
Fibromialgie	„Burn out”
<p>Datorată unei expunerii prelungite la stres. Dureri musculare și de oase. Nu-și are originea în munca pe care o desfășoară.</p>	<p>Din cauza unei expunerii prelungite la stres. Durerile fizice nu sunt un simptom important. Este strâns legată de munca pe care o desfășoară.</p>
Oboseală cronică	„Burn out”
<p>Oboseală generală Apare ca urmare a expunerii la o tensiune psihică sau la un stres pentru o durată lungă de timp. Nu își are în mod sistematic originea în munca pe care o desfășoară.</p>	<p>Oboseală emoțională asociată cu alte două componente (depersonalizare și lipsă de performanță). Apare ca urmare a expunerii la o tensiune psihică sau la un stres pentru o durată lungă de timp. Este strict legat de munca pe care o desfășoară.</p>
Dependență de muncă (Workaholism)	„Burn out”
<p>Petrec mult timp la muncă, sunt reticenti la a se distanța sau a se decupla de munca lor și se oferă să lucreze mai mult decât se așteaptă de la ei până dincolo de punctul în care viața privată este afectată. Munca și ideea de a munci sunt foarte importante pentru salariat. Poate determina Sindromul de „Burn out” (epuizare) din cauza implicării excesive în muncă prin epuizarea resurselor. Constituie un factor de risc pentru Sindromul de „Burn out”.</p>	<p>„Burn out” afectează persoanele care au așteptări mari în ceea ce privește munca lor. Munca și ideea de a munci sunt foarte importante pentru salariat. Epuizarea specifică Sindromului de „Burn out” nu este similară implicării totale în munca specifică celor dependenți de muncă.</p>

Ce se poate face pentru a preveni apariția Sindromului de „Burn out”

Așa cum am văzut, nu există încă în România reglementări specifice privind identificarea și gestionarea de către angajatori a factorilor de risc psihosociale care să stabilească pentru angajatori anumite obligații legale, dar așa cum arătam este în interesul angajatorului să ia măsuri pentru a nu risca scăderea productivității și alte efecte negative.

Cum precizam anterior, o mare companie de audit din lume a elaborat în România un studiu privind factorii de risc psihosociale și în special a Sindromului de „Burn out” în luna martie a acestui an.

Acest studiu a relevat faptul că, în România, productivitatea muncii este de șase ori mai mică decât la nivelul Uniunii Europene, iar salariații români muncesc mai mult cu 30% decât media europeană.

În România există concepția greșită că trebuie să muncești mult și nu neapărat bine pentru a fi „văzut bine” și a fi acceptat și recompensat.

Pașii de urmat sunt:

A. Responsabilizarea/conștientizarea angajatorului cu privire la riscurile psihosociale la care sunt expuși salariații săi și la consecințele acestora asupra productivității instituției în primul rând și a imaginii instituției în rândul salariaților și a potențialilor salariați. O instituție eficientă este una cu o productivitate a muncii ridicată și care atrage salariați productivi.

În această privință, la nivelul Uniunii Europene, se dorește standardizarea și reglementarea acestor probleme și implicit obligarea tuturor angajatorilor la luarea unor măsuri de identificare și prevenire a problemelor determinate de factorii de risc psihosociale, respectiv de a lua măsuri pentru a diminua impactul factorilor psihosociale de risc asupra salariaților.

Cu privire la acest aspect, unii psihologi atrag atenția asupra faptului că reglementarea în acest domeniu sensibil poate avea ca efect luarea de către angajatori a unor măsuri mai mult formale pentru a se conforma dispozițiilor legale care pot ajunge să fie umiltoare și/sau abuzive pentru salariat, agravând starea acestuia.

Despre stres și despre efectele sale asupra corpului se vorbește de zeci de ani, însă cercetările științifice sunt încă puține. Într-o inițiativă 100% privată, doctorii Luiza Spiru și Mircea Mărzan au condus primul studiu de acest gen din România și printre primele din Europa. Pentru a măsura în mod obiectiv nivelul de stres, au combinat o serie de tehnici din psihologie, medicină și chimie.

„Folosind toate aceste informații, integrând aceste informații, putem să venim în întâmpinarea celor care știu dacă efectul stresului a dus deja la boli, dacă stresul încă nu a dus la perioada de epuizare, aceea de „Burn out”, sau dacă suntem într-o perioadă terminală” (Luiza Spiru – cercetător).

Un studiu realizat în Marea Britanie arată că pierderile legate de sindromul „Burn out” sunt de aproximativ 15 miliarde de lire sterline. În România nu există estimări care să ateste cât de mare este deficitul provocat de cei

care se prezintă zilnic la serviciu fără a produce însă nimic. De rușine ori din frica de a nu-și pierde statutul social sau situația financiară, foarte puțini angajați își permit să ia o pauză de recuperare de câteva luni. Ceilalți, aflați într-un dezechilibru profund, se aleg doar cu o epuizare cronică, uneori chiar fatală.

Pentru a nu înțelege greșit, este necesar ca un angajator să înțeleagă/să conștientizeze riscurile psihosociale la care sunt expuși salariații săi și a consecințelor acestora pentru instituție, dar în același timp să conștientizeze că nu este în totalitate responsabil de starea salariaților.

Salariații nu sunt victime ale angajatorilor în ceea ce privește riscurile psihosociale la care sunt expuși în raport de munca pe care o prestează, dar prin atitudinile pe care le adoptă sau măsurile pe care le ia angajatorul poate agrava sau poate preveni ca anumite riscuri psihosociale (afecțiuni) să se întâmple.

Și așa cum am văzut, este în interesul angajatorului să aibă salariații productivi, cât mai puțin afectați de riscurile psihosociale.

B. Responsabilizarea/conștientizarea salariatului cu privire la riscurile psihosociale la care se expune și încurajarea acestuia să se exprime în mod conștient și permanent cu privire la acestea.

„În primul rând sindromul „Burn out” apare pentru că e prea multă muncă și prea puțină satisfacere a nevoilor personale a omului respectiv. Adică apare o suprasolicitare cronică. În primul rând a intelectului, a funcțiilor psihice, mai ales la locul de muncă”, afirmă Sorin Ene, psihiatru.

Prin diferite instrumente de evaluare și măsurare a factorilor stresori și a modului cum salariații răspund la acești factori angajatorul poate avea în orice moment o imagine cât mai aproape de adevăr cu privire la starea salariaților în raport de nivelul riscurilor psihosociale la care sunt supuși salariații. Comunicarea permanentă cu salariații cu privire la aceste rezultate, cursuri/conferințe prin intermediul cărora salariații să cunoască și să conștientizeze care sunt riscurile psihosociale la care se expun, care este nivelul în care se află (cât de mult sunt afectați) și mai ales să conștientizeze faptul că este de datoria lor să păstreze un echilibru între viața privată și cea profesională și este în puterea lor să stabilească limitele de care au nevoie.

Factorii psihosociale de risc

Așa cum menționam anterior, singurul ajutor pe care îl dau autoritățile din România angajatorilor în privința identificării și evaluării riscurilor psihosociale este Ghidul privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale, elaborat de către Institutul național de cercetare-dezvoltare pentru protecția muncii „Alexandru Darabont”, aflat în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România.

Din cuprinsul acestuia voi face referire la factorii psihosociale de risc, aceștia constituind un important punct de plecare în elaborarea unei strategii/politicii la nivelul oricărei instituții în acest domeniu.

Astfel, o clasificare generală a factorilor care pot determina riscuri psihosociale în ansamblu și care pot duce la apariția stresului și a Sindromului de „Burn out” se prezintă astfel:

A. Efort mental datorat naturii, caracteristicilor și conținutului sarcinii de muncă. Este determinat de:

- varietatea tipurilor de conduite;
- efortul de memorare;
- durata ciclului și numărul de operații/ciclu;
- efortul de memorare;
- rapiditatea în execuție;
- nivelul de atenție cerut (în raport cu: concentrarea, continuitatea, distributivitatea; numărul de mașini, aparate etc. de supravegheat; numărul mediu de semnale pe oră; durata și numărul intervențiilor pe oră etc.);
- gradul de precizie (parametri sau obiecte foarte mici – operatorul trebuie să observe detalii foarte mici sau să manipuleze obiecte foarte mici, eventual prin intermediul dispozitivelor optice de mărit) necesitând o mobilizare intensă a participării conștiente.

B. Natura sarcinilor:

- sarcini monotone, puțin stimulative, percepute ca lipsite de sens;
- lipsa de varietate;
- sarcini neplăcute sau respingătoare.

C. Exigențe temporale:

- operații repetitive sau nerepetitive;
- ritm liber sau impus;
- sistemul de salarizare (care impune uneori indirect un anumit ritm de lucru ridicat);
- regimul pauzelor;
- posibilitatea de a părăsi, la nevoie, locul de muncă în afara pauzelor;
- timpul de lucru zilnic, săptămânal, lunar, anual;
- regimul schimburilor de lucru – munca de noapte.

D. Factori organizaționali și de conducere:

- cultura organizațională specifică (culturile negative);
- ambiguitatea rolului (sarcinilor);
- conflicte între diferitele cerințe profesionale
- responsabilități față de echipamente, oameni și securitatea lor sau, din contră, lipsa responsabilității;
- lipsa de consultare și participare la luarea de decizii;
- restricții nejustificate în raport cu comportamentul în muncă;
- lipsa aprecierii și recompensei;
- lipsa siguranței locului de muncă;
- lipsa de autonomie și control (în organizarea propriei activități, asupra propriului ritm de lucru, în alegerea timpului de lucru, pauzelor și concediului);
- sistem de evaluare a performanțelor neclar sau inechitabil;
- lipsa cunoașterii sau a acordului cu privire la obiectivele organizației.

E. Relații interpersonale:

- relații dificile cu șefii, colegii și/sau subordonații;
- lipsa sentimentului de apartenență la grup;
- izolare socială sau fizică;
- lipsa sentimentului de siguranță;
- lipsa încrederii în propria persoană;
- lipsa aprecierii, recunoașterii și susținerii din partea celorlalți;
- discriminarea, intimidarea, agresiunea, hărțuirea, violența la locul de muncă.

F. Dezvoltarea carierei:

- stagnarea sau incertitudinea carierei, precaritatea funcției, lipsa perspectivelor;
- promovare insuficientă sau excesivă (nerecunoașterea capacităților sau supraîncărcarea cu responsabilități);
- salarizare proastă;
- valorizare socială scăzută a muncii desfășurate;
- supra- sau sub- calificarea pentru post.

G. Interfața muncă – familie:

- cerințe conflictuale muncă – familie;
- lipsa sprijinului în familie.

H. Medii și echipamente de muncă:

Factori ai mediului fizic potențial periculoși:

- zgomot, vibrații, microclimat, iluminat, amenajarea postului, noxe chimice, radiații etc.;
- factori cu nocivitate obiectivă sau percepuți ca nocivi;
- existența riscului de accidentare.

Factorii care afectează rezistența salariatului la factorii de risc

Pentru a face o evaluare corectă a factorilor de risc la nivelul oricărei instituții este necesar să îi evaluăm în raport de fiecare salariat în parte, respectiv să avem în vedere și factorii care afectează rezistența salariatului la factorii de risc

Principalii factori care afectează vulnerabilitatea la stres sunt: personalitatea, vârsta, genul, nivelul de instruire. Altfel spus, oamenii reacționează diferit la factorii stresori în funcție de personalitatea fiecăruia, vârsta, sexul și nivelul de instruire.

A) **Personalitatea** afectează modul în care individul răspunde la factorii de stres.

Sunt definite trei tipuri de reacții la situații generatoare de stres:

- comportamentul agresiv – când persoana expusă factorilor de stres devine furioasă, încearcă să domine, să-i forțeze pe ceilalți să o asculte, având un comportament tensionat, încordat, agresiv, care să conducă spre atingerea scopului;
- comportamentul pasiv – când, în condiții de stres, persoana renunță la drepturile sale, la ceea ce simte sau gândește, la principiile sale, se simte neajutorată, manipulată;

– comportament asertiv – când o persoană luptă pentru drepturile ce i se cuvin, își exprimă gândurile și sentimentele direct, fără să afecteze drepturile celorlalți, după care încrederea în sine va crește și se va simți mult mai bine.

B) **Vârsta.** Cercetări efectuate pe un eșantion de manageri din grupa de vârstă 30-60 de ani relevă că aceștia resimt diferit în familie stresul organizațional:

- 58% – din cei cuprinși în grupa 30-40 ani;
- 46% – din cei aflați între 41 și 50 ani;
- 38% – din cei peste 50 ani.

Aceste date relevă faptul că presiunile din partea familiei vin tocmai la vârsta la care respectivele persoane se găsesc pe curba ascendentă a aspirațiilor profesionale și a potențialului de muncă. Alte studii relevă că la vârstele tinere (până la 40 de ani) factorii de stres au un efect atenuat de capacitatea de rezistență sporită a organismului.

C) **Genul.** Factorii generatori de stres organizațional afectează deopotrivă bărbații și femeile. Altfel spus, tensiunile nervoase generate de factorii de stres afectează personalul angajat, indiferent de sex.

Există totuși o diferență în ceea ce privește modul de reacție la factorii stresori: în stare de stres, femeile devin pasive, dezorientate, marcate de sentimentul de

vinovăție, se subapreciază și manifestă o tendință de retragere. Din contră, bărbații reacționează prin agresivitate, nervozitate, manifestând tendința de defulare, de descărcare nervoasă.

D) **Nivelul de instruire.** Unele categorii profesionale pot fi considerate prin definiție afectate de stres: piloți, cosmonauți, controlori de trafic aerian, impiegații de mișcare, chirurgii, angajații din sănătate, educație și asistență socială (medici, asistente, profesori, funcționari publici), personal HORECA (chelneri, barmani etc.), polițiști, gardieni etc.

În ultimii ani, acestei liste i s-au adăugat managerii, economiștii, persoanele care răspund de aprovizionarea ritmică. Spre deosebire de muncitorii necalificați, persoanele cu studii superioare sunt supuse frecvent conflictelor de rol, tolerând cu greu ambiguitatea rolului.

În loc de concluzii

Nu există, în prezent, în România, nicio obligație legală pentru angajatori de a lua măsuri în ceea ce privește riscurile psihosociale, inclusiv a prevederii apariției Sindromului de „Burn out”, dar este în interesul lor să o facă pentru a combate efectele negative ale acestora dintre care cel mai important este lipsa productivității salariaților în care se investește.

■ **Oana Brănescu**
Consilier Juridic



⚡ Ultima oră

ReviSal versiunea 6.0.5.

Începând cu data de **29 aprilie 2016**, a fost înlocuită versiunea ReviSal 6.0.4 cu versiunea ReviSal 6.0.5. Începând cu data de 29 aprilie 2016, pentru depunerea registrului ce conține salariați cu cetățenia uneia dintre țările: Croația, Elveția, Islanda, Lichtenstein sau Norvegia, este necesară instalarea versiunii 6.0.5 a aplicației ReviSal sau actualizarea aplicației proprii de gestiune a salariaților conform specificațiilor tehnice revizuite la data 26.04.2016:

- Versiunea actualizată a aplicației **ReviSal 6.0.5** cuprinde:
- Actualizarea nomenclatorului COR
 - Actualizarea nomenclatorului SIRUTA
 - Introducerea posibilității de a înregistra un salariat apatrid
 - Cetățenia unui salariat se va înregistra la nivel de țară de apartenență
 - Un salariat român se va putea înregistra și cu act de identitate: alt tip de act de identitate românesc
 - Pentru un salariat, trebuie precizată țara de domiciliu/reședință
 - Radiere salariat
 - Radiere contract
 - Nomenclator temeuri de suspendare

Notă: Sunt reintegrate temeuriile „Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în

cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani” (Codul muncii art. 51 alin. 1 lit. b)) și „Pe durata detașării” (Codul muncii art. 52 alin. 1 lit. d)), care fuseseră eliminate din ReviSal 6.0.4

- Nomenclator temeuri de încetare
- Prelungire detașare
- Corecție reactivare
- Transfer contracte
- Schimbare loc de muncă
- Schimbare gestiune registru.

Noua versiune a aplicației ReviSal răspunde numeroaselor solicitări venite din partea angajatorilor cu privire la greutățile întâmpinate în transmiterea registrului ca urmare a eliminării temeului de suspendare „concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani”, Codul muncii art. 51 alin. (1) lit. b) din ReviSal 6.0.4, înlocuită de versiunea curentă, 6.0.5.

Versiunea actualizată a aplicației **ReviSal 6.0.5** se poate instala direct peste aplicația v5.0.8 sau v6.0.4, fără a necesita alte măsuri premergătoare, cu excepția salvării bazei de date, care este recomandată în astfel de situații.

■ **Redacția RENTROP & STRATON**



⚡ Sfatul specialiștilor

Un nou concediu pentru salariați: concediul de acomodare

Conform Legii nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 283/14.04.2016, începând cu data de 12 august 2016, salariații care adoptă copii vor putea să beneficieze de concediu de acomodare cu durată de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară, raportată la indicatorul social de referință, în cuantum de 3,4 ISR.

Așadar, alături de salariați vor avea dreptul la concediul de acomodare și indemnizația aferentă și persoanele care obțin venituri din activități independente sau activități agricole.

Având în vedere că, în prezent, Indicatorul Social de Referință are o valoare de 500 de lei, indemnizația lunară va fi de 1.700 de lei.

Concediul se poate acorda începând cu ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Cererea pentru acordarea concediului și a indemnizației (al cărei model va fi stabilit prin normele pentru aplicarea Legii adopției) va trebui să fie însoțită de:

- certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției;
- documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare;
- dovada intrării efective în concediu sau a suspendării activității.

Perioada concediului de acomodare constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Astfel, perioada concediului de acomodare va fi luată în calcul, spre exemplu, la stabilirea următoarelor drepturi, dacă vechimea în muncă constituie element pentru acordarea lor:

- majorare salarială;
- încadrarea într-un anumit mod de calcul al compensațiilor de concediere;

- acordarea unui număr suplimentar de zile de concediu de odihnă;
- eligibilitatea pentru o promovare.

Totodată, **perioada concediului de acomodare constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare și se valorifică pentru obținerea prestațiilor de asigurări sociale**, în condițiile prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, și a drepturilor stabilite de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și în vederea stabilirii drepturilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

În perioada concediului de acomodare, salariatul nu va putea beneficia și de concediu pentru creșterea copilului sau stimulent de inserție.

Indemnizația acordată în perioada concediului de acomodare este scutită de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii stabilite de lege, cu excepția contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Astfel, pe perioada concediului de acomodare, persoana îndreptătită beneficiază de plata contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate.

Calculul și plata indemnizației, inclusiv a contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate, se fac de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile pentru plăți și inspecție socială județene și a municipiului București, și se achită, în funcție de opțiunea persoanei îndreptățite, în cont bancar sau la domiciliul acesteia, respectiv la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Este interzis angajatorului să dispună concedierea salariaților în perioada concediului de acomodare, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului angajatorului sau a desființării acestuia, în condițiile legii.

Nerespectarea de către angajator a interdicției de concediere constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.

Constatarea contravenției și aplicarea amenzi corespunzătoare se fac de către persoanele împuternicite în acest sens din cadrul Inspecției Muncii.

Legea nr. 57/2016 prevede pe lângă obligația acordării concediului de acomodare și obligația angajatorului de a acorda salariului sau, după caz, salariilor soț și soție care adoptă, timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

Timpul liber se acordă pe baza cererii solicitantului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmit de direcția competentă.

Nerespectarea de către angajator a obligației de acordare a timpului liber constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.

Constatarea contravenției și aplicarea amenzii corespunzătoare se fac de către persoanele împuternicite în acest sens din cadrul Inspecției Muncii.

Începând cu data intrării în vigoare a Legii nr. 57/2016, cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariului, prevăzute la articolul 51 alineatul (1) din Codul muncii, se completează cu un nou caz de suspendare prin introducerea unei noi litere, litera g), cu următorul cuprins:

g) concediu de acomodare.

Concediul de acomodare și plata indemnizației se suspendă începând cu ziua următoare celei în care se produce una dintre următoarele situații:

- s-a dispus plasamentul copilului în regim de urgență;
- a fost pusă în executare hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției.

Suspendarea încetează în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus revenirea copilului la persoana/familia la care fus-

ese încredințat în vederea adopției sau, după caz, în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus respingerea revocării încredințării în vederea adopției.

Reluarea concediului de acomodare și a plății indemnizației aferente suspendate se face la cererea persoanei îndreptățite, începând cu data depunerii acesteia, dacă nu au intervenit situații care să determine încetarea drepturilor.

Atât **concediul de acomodare**, cât și plata indemnizației vor înceta la cererea persoanei îndreptățite sau în ziua următoare celei în care:

- a expirat perioada maximă de un an prevăzută pentru concediul de acomodare;
- copilul a împlinit 18 ani;
- a avut loc decesul copilului;
- persoana îndreptățită care urma să adopte în calitate de persoană singură a decedat;
- a rămas definitivă hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției.

Legea nr. 57/2016 va intra în vigoare în 120 de zile de la apariția în Monitorul Oficial, adică în data de 12 august.

■ Rodica Măntescu
Consilier juridic

**Pentru a afla mai multe detalii
privind produsele și abonamentele
RENTROP & STRATON
vă rugăm să contactați:
SERVICIUL CLIENȚI
TEL. 021.209.45.45**

Pe gaura cheii / Ministerul Muncii

© 2016 – RENTROP & STRATON
ISSN 2457-595X ISSN-L 2457-595X

Manager Produs: Diana Gheorghiu
Redactor-șef: Marcel Vasile
Colectiv autori: Oana Brănescu, Rodica Măntescu,
Silvia Dumitrean, Gabriela Diță, Marcel Vasile
Director Departament Editorial: Georgiana Bălașa

Director Creație: Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu
Manager Producție: Simona Morărescu
Redacția: Bdul Națiunile Unite nr. 4, Gemenii Center,
sector 5, București; Telefon: 021.209.45.45

E-mail: info@rs.ro; Internet: www.rs.ro
Correspondență: Ghișeul extern 3 – O.P. 39, sector 3, București

Publicație editată de: RENTROP & STRATON
Membru fondator al B.R.A.T.
Editură recunoscută CNCSIS conform deciziei nr. 284/11.09.2007

Președinte: George Straton
Director General: Octavian Breban

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.



⚡ Sfatul specialiștilor

Obligațiile angajatorului cu privire la supravegherea sănătății salariaților și răspunderea sa contravențională

Una dintre condițiile esențiale pentru încheierea valabilă a contractului constă în existența unui certificat medical din care să rezulte că viitorul salariat este apt pentru prestarea acelei munci.

De asemenea, certificatul medical este obligatoriu și în alte situații care pot apărea pe parcursul executării contractului individual de muncă (ex.: la reînceperea activității după o perioadă de întrerupere mai mare de 6 luni, în cazul detașării sau periodic, în funcție de specificul activității angajatorului).

Mai mult decât atât, angajatorilor le revin o serie de obligații legale cu privire la supravegherea sănătății salariaților, prin supravegherea sănătății salariaților înțelegându-se totalitatea serviciilor medicale care asigură prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și a capacității de muncă a salariaților.

Astfel, un angajator are următoarele obligații în ceea ce privește supravegherea sănătății salariaților săi:

- să se afle în posesia unei evaluări a riscurilor asupra sănătății lucrătorilor;
- să actualizeze evaluarea riscurilor de fiecare dată când se produc schimbări care o pot modifica semnificativ;
- să asigure fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale;
- să solicite efectuarea examenului medical la angajare;
- să țină seama de rezultatele supravegherii sănătății lucrătorilor atunci când ia măsuri preventive tehnico-organizatorice la locul de muncă;
- să informeze lucrătorii în legătură cu rezultatele supravegherii sănătății lor.

Serviciile medicale prin care se asigură supravegherea sănătății salariaților sunt: examenul medical la angajare în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activității, supraveghere specială și promovarea sănătății la locul de muncă.

Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei pentru persoanele fizice, respectiv cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei pentru persoanele juridice – potrivit prevederilor art. 52 din Hotărârea Guvernului nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice („H.G. nr. 857/2011”) – următoarele fapte:

- neasigurarea de către angajatori din orice domeniu de activitate, public și privat, a examinărilor medicale, prin medicii de medicină a muncii, la angajare, la reluarea muncii, la schimbarea locului de muncă și a controlului medical periodic al lucrătorilor, conform reglementărilor legale în vigoare privind supravegherea stării de sănătate și a expunerii profesionale a tuturor lucrătorilor prin servicii de medicină a muncii;
- menținerea unei persoane într-un loc de muncă pentru care organele sanitare au stabilit o contraindicație medicală temporară sau permanentă potrivit instrucțiunilor Ministerului Sănătății.

De asemenea, constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei – potrivit prevederilor art. 53 din H.G. nr. 857/2011 – pentru persoanele fizice, respectiv cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei pentru persoanele juridice, fapte precum:

- neprezentarea angajaților din unitățile de orice fel la examinările medicale periodice, programate de angajator în colaborare cu medicul de medicină a muncii, potrivit specificului fiecărui loc de muncă, conform reglementărilor legale în vigoare;
- nerespectarea recomandărilor medicale ca urmare a examinărilor medicale la angajare și a controalelor medicale periodice;
- neaplicarea de către persoanele juridice a măsurilor pentru protejarea angajaților care lucrează în aer liber în condiții meteorologice nefavorabile, conform prevederilor legale în vigoare;
- nerespectarea de către persoanele juridice a condițiilor de iluminare a locurilor de muncă, conform prevederilor legale în vigoare;
- neasigurarea și neacordarea de către persoanele juridice a materialelor igienico-sanitare în cantități suficiente și în concordanță cu specificul locului de muncă, în scopul asigurării igienei personale;
- neasigurarea trusei de prim ajutor dotată corespunzător și în termen de valabilitate.

■ Marcel Vasile
Avocat

ISSN 2457-595X

ISSN-L 2457-595X



GMU010