

## Exemple de întrebări și răspunsuri care se regăsesc în

### Portal SSM

**Întrebare:** Dacă în situația unui accident de muncă, un martor la eveniment refuză să dea declarație sau nu dorește să consemneze nimic concret legat de eveniment (deși a fost acolo), există vreo prevedere legală care să incrimineze sau sancționeze acest mod de abordare? Cum recomandați să acționeze lucrătorul responsabil SSM în asemenea situații?

**Răspuns:** În situația în care cercetarea evenimentului este în competența de cercetare a unui inspector de muncă, acesta poate sancționa un salariat care refuză să dea declarații referitoare la producerea unui eveniment la care a fost de față prin invocarea art. 23 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru comisia numită de angajator nu există această posibilitate întrucât un membru al acesteia nu are calitatea de agent constatator pentru a constrânge și sancționa salariatul respectiv, dar are, totuși, următoare variante:

În cazul în care martorul ARE calitatea de lucrător:

- se solicită reprezentantului legal al angajatorului sprijinul în punerea lucrătorului la dispoziția membrilor comisiei de cercetare în vederea luării declarației/declarațiilor;
- în cazul în care lucrătorul refuză să dea declarația scrisă, se solicită angajatorului datele de identificare ale angajatului (nume, prenume, adresă de domiciliu/adresă de corespondență), după care se trimite o adresă scrisă către lucrător (cu confirmare de primire) prin care este invitat la o dată anume sau într-un interval de timp determinat, pentru a da declarația referitoare la eveniment.

Precizare: în adresa scrisă trimisă către lucrător se va menționa că respectiva comisie de cercetare este numită prin decizia/dispoziția angajatorului, iar refuzul de a da declarație în calitate de martor poate fi sancționată disciplinar în conformitate cu Regulamentul intern al societății.

În cazul în care martorul NU ARE calitatea de lucrător:

- în situația în care este imperios necesar, comisia va solicita responsabilului legal să întreprindă demersurile necesare pentru a solicita sprijinul organelor de poliție, pentru audierea martorului respectiv.

Pentru ambele situații, toate corespondența va fi anexată dosarului de cercetare a evenimentului.

**Întrebare:** La noi în unitate avem aparat de sudură cu oxi-acetilenă, aparat sudură electrică, cu plasma. Se sudează, se taie doar la intervenții pe echipamente tehnologice, la căderi accidentale, pregătire de site pentru mori, fără a se pansona, fără a confecționa echipamente sau piese spre vânzare, doar strict intern. Este nevoie ca persoanele care utilizează aparatele sus menționate să dețină calificarea de sudor? Să urmeze un curs sau training special?

**Răspuns:** Pentru utilizarea aparatelor de sudură în condiții de siguranță, sunt necesare anumite măsuri și reglementări pentru a preveni accidentele și a proteja lucrătorii:

- Cursuri de pregătire teoretică și practică finalizate prin diplome sau certificate acreditate de MMSS și ME;
- Completarea fișei de post cu atribuții și responsabilități pentru activitatea de sudură;
- Operatorii aparatelor de sudură trebuie să fie instruiți corespunzător, să aibă cunoștințe despre procedurile de sudare și să știe cum să utilizeze corect aparatele de sudură;
- Operatorilor trebuie să li se acorde EIP pentru activitatea de sudură (mască de sudură, îmbrăcăminte de protecție, mănuși de protecție, protecție auditivă);
- Asigurarea unor echipamente de sudură conforme și verificate periodic;
- Asigurarea controlului medical de medicină a muncii ținând cont de riscurile profesionale specifice activității de sudură;
- Asigurarea unor medii de lucru sigure. Este important ca zonă de lucru să fie curată și fără materiale inflamabile sau explozibile. De asemenea, incinta trebuie ventilată corespunzător pentru a preveni acumularea de gaze periculoase. Echipamentele electrice de sudură trebuie să fie corect izolate pentru a preveni electrocutările.

*De reținut!*

Art. 7, alin. (4) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă:

Angajatorul are obligația:

c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini

Încălcarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 3.500 la 7.000 lei.

**Întrebare:** Vă rog să precizați care ar fi cea mai bună practică în elaborarea tematicii de instruire periodică în domeniul securității și sănătății în muncă. Ar fi suficient ca tematica de instruire periodică să cuprindă doar aspecte din instrucțiunile proprii sau ar trebui să conțină și trimitere la articole din actele normative care reglementează securitatea și sănătatea în muncă? Ar fi suficient ca tematica de instruire periodică să cuprindă doar articole din actele normative? În condițiile cercetării unui accident de muncă de către autorități aceștia ar putea să evidențieze ca aspect negativ faptul că tematica de instruire nu ar fi corect elaborată din acest motiv?

**Răspuns:** Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor și are drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Instruirea periodică se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

Instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în muncă completează prevederile legale privind securitatea și sănătate în muncă și sunt adaptate specificului și condițiilor concrete de activitate din unitatea emitentă.

În acest context, tematicile trebuie să fie elaborate ca o compilație între articolele relevante din actele normative cu incidență asupra activităților desfășurate și capitole din instrucțiunile proprii care stabilesc cerințele obligatorii pentru locurile de muncă respective.

Informațiile cuprinse în tematicile de instruire trebuie aduse la cunoștința salariaților pe bază de semnătură olografă sau electronică.

Ca urmare a unui eveniment, obligatoriu, se va efectua o cercetare pentru a se stabili împrejurările și cauzele producerii acestuia.

Faptele care sunt considerate ca fiind cauza producerii evenimentului se pot reține în sarcina unui lucrător numai în cazul în care angajatorul a făcut dovada că și-a respectat obligația de a implementa măsurile prevăzute la art. 7, alin. (1) și (2), respectiv:

- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea și instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

În acest sens se poate reține ca și cauză principală o instruire insuficientă și neadecvată a salariatului accidentat sau a celui care a generat evenimentul dacă se constată că aceștia nu au fost instruiți referitor la cerințele obligatorii ssm pentru locul de muncă respectiv precum:

- În tematici nu au fost cuprinse IPssm specifice elaborate a căror respectare putând să evite producerea evenimentului;

- În tematici nu au fost cuprinse capitole din legislația ssm care ar fi putut să evite evenimentul;
- În tematici nu au fost cuprinse IPssm întrucât nu au fost elaborate pentru activitățile desfășurate.

#### Exemple concrete:

- Un salariat a produs un accident de muncă de circulație întrucât angajatorul nu i-a prelucrat IPssm pentru utilizatorii auto.
- Un salariat a căzut de la înălțime, întrucât nu a fost instruit pentru utilizarea scărilor portabile.
- Un salariat a fost electrocutat întrucât nu i s-a adus la cunoștință că nu trebuia să efectueze o mentenanță neautorizat la un polizor electric portabil.
- Un salariat a fost accidentat întrucât nu a fost instruit cum să realizeze suspendarea unui autovehicul cu scopul înlocuirii unei roți de rezervă.

Toate aceste aspecte pot fi constatate prin analizarea unor tematici de instruire.