

Coaliția pentru Dezvoltarea României – Propuneri pentru modificarea Legii nr. 319/2006 securității și sănătății în muncă și a normele de aplicare

A. Legislație primară – Legea nr. 319/2006 securității și sănătății în muncă

Text curent	Text propus	Observații
<p>Art. 5. - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:</p> <p>b)angajator - persoana fizica sau juridică ce se afla în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității;</p>	<p>Art. 5. - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:</p> <p>b)angajator - persoana fizica sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă se afla în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității;</p>	<p>Propunem modificarea definitiei angajatorului din L319 astfel incat sa corespunda cu definitia din Codul Muncii (L53/2003):</p> <p>Art.14 (1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. (2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice. (3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.</p> <p>Sintagma „și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității” conduce in practica la interpretarea (de catre inspectorii de munca) ca angajatorul este persoana care exercita functia de administrator al persoanei juridice, ceea ce intra in contradictie cu definitia din Codul Muncii.</p> <p>Practic, conform acestei definitii din L319, angajatorii sunt doar persoane fizice sau administratorul societatii</p>

<p>Art. 5. - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:</p> <p>f) eveniment - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;</p>	<p>Art. 5. - În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:</p> <p>f) eveniment - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul programului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de circulație produs în timpul programului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;</p>	<p>Propunem excluderea accidentului de traseu survenit în timpul și pe traseul normal de deplasare de la locul de munca și invers din categoria accidentelor de munca din următoarele rațiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accidentele de traseu sunt accidente ce au loc pe drumuri publice unde riscurile nu pot fi evaluate sau diminuate. În plus sunt foarte mulți salariați care beneficiază de program flexibil sau care nu au un birou fix, fiind solicitați de către superiori acolo unde este nevoie de personal suplimentar. - În contextul legislației avute în vedere în domeniul tele-muncii, cu atât mai puțin se justifică păstrarea accidentelor de traseu în categoria accidentelor de munca. - Angajatorul nu poate (fizic) să controleze circumstanțele/condițiile în care se deplasează angajatul spre serviciu și nu poate să răspundă de ceea ce este total în afara controlului său. - este o încălcare a dreptului la viața privată, în condițiile în care angajatul trebuie să declare angajatorului adresa de la care vine spre serviciu. În practică, o mare parte din salariații unei companii (în special în București) nu stau la domiciliul din CI, deci nu vorbim de un traseu între domiciliu (menționat în CI) și loc de munca. - - Directiva Europeană 89/391/CEE nu impune obligativitatea includerii accidentelor de traseu în categoria accidentelor de munca. Conform art. 1 Alin (1) coroborat cu art. 5 alin (1) al Directivei mai sus menționate aceasta vizează promovarea îmbunătățirii condițiilor la “locul de munca”,
--	--	--

<p>Art. 30. - (1) În sensul prevederilor art. 5 <u>lit. g)</u>, este, de asemenea, accident de muncă:</p> <p>g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;</p> <p>h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;</p> <p>i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;</p>	<p>Art. 30. - (1) În sensul prevederilor art. 5 <u>lit. g)</u>, este, de asemenea, accident de muncă:</p> <p>g) accidentul de traseu, survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa și invers, precum și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde își încasează salariul și invers, dacă acesta este organizat de angajator în afara unității; dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;</p> <p>h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă, pe durata normală de deplasare;</p> <p>i) accidentul suferit în timpul deplasării de la/catre sediul persoanei juridice sau de la/catre adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la/catre orice alt loc de muncă organizat de acestea, la/de la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;</p>	<p>obligatiile angajatorilor fiind legate de activitatea desfasurata. Conform legislatiei muncii prin “locul muncii” se intelege locul prestarii serviciilor, or deplasarea de la/catre serviciu nu poate fi asimilata prestarii serviciilor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statisticile EUROSTAT asupra accidentelor de munca exclud includerea aceste tipuri de accidente din categoria accidentelor de munca (“Commuting accidents”). EUROSTAT include in categoria accidentelor de munca numai accidentele de deplasare petrecute in timpul programului de lucru in cazul in care angajatul era in deplasare de la/spre o intalnire. - Conventia OIM nr. C155/1981 (neratificata de Romania) nu include in categoria accidentelor de munca accidentele produse in cursul deplasarii pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers. - Rezolutia adoptata in cadrul celei de a 16-a Conferinta Anuala a Statisticienilor (ICLS) (Geneva, 1998) ia act de faptul ca, de regula, accidentele de traseu sunt excluse din categoria accidentelor de munca si nu sunt luate in calcul in statistici. Doar in cazuri exceptionale, acolo se poate dovedi o relevanta aparte a unor astfel de accidente, ele se vor raporta si disemina separat.
<p>Art. 30. - (2) În situațiile menționate la alin. (1) lit. g), h), i) și l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal și, de asemenea, transportul să se facă în condițiile prevăzute de reglementările de securitate și sănătate în muncă sau de circulație în</p>	<p>Art. 30. - (2) În situațiile menționate la alin. (1) lit. i) și l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal și, de asemenea, transportul să se facă în condițiile prevăzute de reglementările de securitate și sănătate în muncă sau de circulație în</p>	

<p>vigoare.</p> <p>Art. 8.</p> <p>(6) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în munca și, cel mult, atribuții complementare.</p>	<p>vigoare.</p> <p>Art. 8.</p> <p>(6) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în munca și, cel mult, atribuții complementare.</p>	<p>In HG 1425 sunt detaliate in art 16-19 modalitatile de organizare a activitatilor de prevenire si protectie in functie de numarul de lucratori si specificul activitatii, fiind prevazut ca pentru activitatile care nu pot fi asigurate de lucratorii desemnati/serviciile interne se vor angaja servicii externe, care au competentele necesare realizarii tuturor activitatilor. Consideram deci ca acest articol este in contradictie cu prevederile Normelor Metodologice.</p> <p>De asemenea, in Normele Metodologice, la art. 20 este precizat ca angajatorul va desemna lucratorii desemnati numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă și ca va consemna în fișa postului activitățile de prevenire și protecție pe care lucrătorul desemnat are capacitatea, timpul necesar și mijloacele adecvate să le efectueze.</p> <p>Nu rezulta de aici obligativitatea ca lucratorii desemnati sa aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în munca și, cel mult, atribuții complementare, ci din contra – pe langa sarcinile de munca, lucratorii desemnati desfasoara in plus si activitati de prevenire si protective.</p> <p>Un angajator cu un numar redus de lucratori nu isi poate permite sa plateasca un salariat dintre cei care au norma intreaga (conform art 20), care sa deruleze in principal activitati de prevenire si protectie. Iar in cazul in care obiectul de activitate implica de ex activitati de birou (riscuri foarte mici), lucratorul desemnat nu are practic sarcini pentru a acoperi o norma de lucru.</p>
---	---	--

<p>Art.9. (2)Prevenirea riscurilor, precum și protecția sănătății și securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii și/sau unității.</p>	<p>Art.9. (2)Activitățile de prevenire a Prevenireariscurilor, precum și de protecție a protecțiasănătății și securității securitatealucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii și/sau unității.</p>	<p>Lucratorul desemnat nu poate preveni riscurile si nu poate proteja sanatatea si securitatea tuturor celorlalti lucratori, ci poate desfasura activitati in scopul asigurarii securitatii si sanatatii lucratorilor la locul de munca</p>
<p>Art.9. (5)Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei stabilește prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacitățile și aptitudinile necesare, precum și numărul considerat suficient, prevăzute la alin. (1) și (4).</p>	<p>Art.9. (5)Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei stabilește prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacitățile și aptitudinile necesare ,precum și numărul considerat suficient, prevăzute la alin. (1) și (4).</p>	<p>In Normele Metodologice nu este precizat numarul considerat suficient de lucratori desemnati in functie de specificul activitatii, distributia teritoriala etc. - vezi art. 22 din HG 1425 - , ci stabilirea acestui numar este facuta de angajator, care are dreptul sa isi stabileasca modul de organizare intern Propunem eliminarea referirii la numar</p>
<p>Art. 12 (1) Angajatorul are următoarele obligații: a)sa realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;</p>	<p>Art. 12 (1) Angajatorul are următoarele obligații: a)sa realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specific. Pentru femeile gravide, sau femeile care alăptează, evaluarea riscurilor se va face conform prevederilor legale privind protectia maternitatii la locurile de munca;</p>	<p>OUG 96/2003 prevede detaliat modul de realizare a evaluarii riscurilor profesionale la locul de munca a femeilor gravide, lehzuzelor si femeilor care alapteaza, evaluare personalizata pentru fiecare lucratoare aflata in una din aceste situatii. Includerea in evaluarea riscurilor a acestor categorii de persoane nu poate acoperi toate situatiile specifice si conform art. 15, al (3) , lit d) din Normele Metodologice ar trebui ca pentru fiecare grvida/lehuza/femeie care alapteaza sa fie refacuta toata evaluarea riscurilor, atat in momentul in care se anunta starea de graviditate, cat si la reluarea activitatii.</p>
<p>Art. 12 (1) Angajatorul are următoarele obligații: c)sa țină evidenta accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile</p>	<p>Art. 12 (1) Angajatorul are următoarele obligații: c)sa țină evidenta accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile</p>	<p>Accidentele de munca ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru sunt incluse in categoria accidentelor de munca (care prin definitie au o</p>

de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);	de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);	durata mai mare de 3 zile calendaristice) Se elimina astfel un registru de evidenta (inregistrările sunt incluse deja in alt document – vezi propunerile de modificare ale art 141 din Normele Metodologice)
---	--	---

B. Legislație secundară - Normele metodologice aprobate prin HG 1425/2006

Text curent	Text propus	Observatii
<p>Art. 2 În înțelesul prezentelor norme metodologice, termenii și expresiile folosite au următoarea semnificație: 2. serviciu intern de prevenire și protecție - totalitatea resurselor materiale și umane alocate pentru efectuarea activităților de prevenire și protecție în întreprindere și/sau unitate;</p>	<p>Art. 2 În înțelesul prezentelor norme metodologice, termenii și expresiile folosite au următoarea semnificație: 2. serviciu intern de prevenire și protecție – structura distincta organizata in subordinea directa a angajatorului care asigura totalitatea resurselor materiale și umane alocate pentru efectuarea activităților de prevenire și protecție în întreprindere și/sau unitate;</p>	<p>Propunem reformularea pentru coerența cu art. 24 din Norma Metodologica Resursele materiale sunt mijloace pentru indeplinirea activitatilor, nu componente ale serviciului, care este format din oameni</p>
<p>Art. 2 10. accident de muncă de traseu: a)accident survenit în timpul și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu și invers și care a antrenat vătămarea sau decesul; b)accident survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator, pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa și invers, și care a antrenat vătămarea sau decesul; c)accident care a antrenat vătămarea sau decesul, petrecut pe traseul normal al deplasării de la locul de</p>	<p>Art. 2 10. accident de muncă de traseu: a)accident survenit în timpul și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu și invers și care a antrenat vătămarea sau decesul; b)accident survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator, pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa și invers, și care a antrenat vătămarea sau decesul; c)accident care a antrenat vătămarea sau decesul, petrecut pe traseul normal al deplasării</p>	<p>Propunem eliminare din motivele expuse mai sus pentru amendarea art 5 din L319</p>

<p>muncă la locul unde își încasează salariul și invers, dacă acesta este organizat de angajator în afara unității;</p>	<p>de la locul de muncă la locul unde își încasează salariul și invers, dacă acesta este organizat de angajator în afara unității;</p>	
<p>Art. 15 (1)Activitățile de prevenire și protecție desfășurate prin modalitățile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele: 1. identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;</p>	<p>Art. 15 (1)Activitățile de prevenire și protecție desfășurate prin modalitățile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele: 1. identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;</p>	<p>Propunem eliminarea acestei precizari- exista o multitudine de metode de evaluare a riscurilor profesionale, din care doar cateva sunt structurate pe cele 4 componente precizate in textul actual. In functie de specificul activitatii, distributia teritoriala, marimea intreprinderii, numarul si structura personalului etc., se poate opta pentru o metoda sau alta Atata timp cat evaluarea este facuta strict de specialisti formati in acest sens in urma absolvirii unor cursuri postuniversitare, aceasta limitare este discriminatorie si ineficienta in foarte multe cazuri</p>
<p>Art. 15 (1)Activitățile de prevenire și protecție desfășurate prin modalitățile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele: 13. evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare; 14. evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic;</p>	<p>Art. 15 (1)Activitățile de prevenire și protecție desfășurate prin modalitățile prevăzute la art. 14 în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele: 13. evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale specifice, testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic suplimentare, conform prevederilor legale referitoare la supravegherea stării de sanatate a lucrătorilor; 14. evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic,;</p>	<p>Examenle medicale necesare pentru lucrătorii expusi la diferite noxe profesionale sunt stabilite in HG 355/2007 De exemplu, pentru conducătorii auto este prevazuta testarea glicemiei anual. Acesta nu este un examen suplimentar, in sensul HG 355, ci un examen specific activitatii de conducator auto Medicul de medicina muncii este singurul in masura sa recomande efectuarea de examene medicale suplimentare, in urma controlului de medicina muncii. Nu se poate tine o astfel de evidenta, deoarece acestea sunt recomandate fiecarui lucrator in functie de starea sa de sanatate si inregistrate de medicul de medicina muncii in dosarul medical care este confidential si la care angajatorul nu are si nu trebuie sa aiba acces</p>

		Angajatorul este indreptatit sa primeasca doar fisa de aptitudine cu concluzia examinarii medicale privind compatibilitatea lucratorului cu locul de munca
<p>Art. 15 (3)Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă la nivelul întreprinderii și/sau unității, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puțin, în următoarele situații: d)la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparținând grupurilor sensibile la riscuri specifice;</p>	<p>Art. 15 (3)Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă la nivelul întreprinderii și/sau unității, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puțin, în următoarele situații: d)la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparținând grupurilor sensibile la riscuri specific. Pentru femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, evaluarea riscurilor se va face conform prevederilor legale referitoare la protectia maternitatii la locurile de munca ;</p>	<p>OUG 96/2003 prevede detaliat modul de realizare a evaluarii riscurilor profesionale la locul de munca a femeilor gravide, lehuzelor si femeilor care alapteaza, evaluare personalizata pentru fiecare lucratoare aflata in una din aceste situatii.</p> <p>Includerea in evaluarea riscurilor a acestor categorii de persoane nu poate acoperi toate situatiile specifice – ar trebui ca in fiecare caz sa fie refacuta toata evaluarea riscurilor atat in momentul in care se anunta starea de graviditate, cat si la reluarea activitatii.</p>
<p>Articolul 20 (1)Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție se face prin decizie scrisă a angajatorului.</p>	<p>Articolul 20 (1)Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție se face prin decizie scrisă a angajatorului.</p>	<p>Propunem eliminarea termenului “scrisa” astfel incat decizia sa poata fi semnta si cu semnatura electronica, daca exista o astfel de posibilitate la nivelul companiei.</p>
<p>Articolul 46 (5)Planul de prevenire și protecție se supune analizei lucrătorilor și/sau reprezentanților lor sau comitetului de securitate și sănătate în muncă, după caz, și trebuie să fie semnat de angajator.</p>	<p>Articolul 46 (5)Planul de prevenire și protecție se supune analizei lucrătorilor și/sau reprezentanților lor sau comitetului de securitate și sănătate în muncă, după caz, și trebuie să fie semnat de angajator.</p>	<p>Propunem introducerea posibilitatii de utilizare a semnaturii electronice</p>
<p>Articolul 63 Membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștință tuturor lucrătorilor.</p>	<p>Articolul 63 Membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a președintelui acestuia, iar componența</p>	<p>Propunem eliminarea termenului “scrisa” astfel incat decizia sa poata fi semnta si cu semnatura electronica, daca exista o astfel de posibilitate la nivelul companiei.</p>

	comitetului va fi adusă la cunoștință tuturor lucrătorilor.	
<p>Art. 81. - (1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, conform modelului prezentat în anexa nr. 11, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.</p>		<p>În scopul flexibilizării modalității de reflectare a efectuării instruirii cerute de lege, pentru instruirea online, propunem modificarea Anexei 11 astfel încât să nu mai fie nevoie de 3 semnături ci doar de semnatura salariaților ce au efectuat instruirea și a celor instruiți. În acord cu tendința de digitalizare existentă atât la nivel European cât și românesc, este posibil să existe platforme de e-learning pe care așa se furnizeze angajaților toate informațiile necesare și cerute de lege pentru asigurarea protecției și securității la locul de muncă. Menționăm astfel cu titlu de exemplu, efectuarea unor astfel de instruirii în vederea obținerii de către angajații relevanți a aprobării Autorității de Supraveghere Financiară pentru a vinde produse pe pietele supravegheate de ASF.</p>
<p>Art. 81. - (2) Completarea fișei de instruire individuală se va face cu pix cu pastă sau cu stilou, imediat după verificarea instruirii.</p>	<p>Art. 81. - (2) Completarea fișei de instruire individuală se va face cu pix cu pastă sau cu stilou, imediat după verificarea instruirii.</p>	<p>Propunem eliminarea acestui alineat astfel încât fișele să poată fi personalizate (pretiparite) cu tematici, în special pentru firmele mari, la care se fac foarte multe angajări. Mai mult, propunem ca și alternativă la fișele în format fizic fișe în format electronic, în acord cu tendința de digitalizare existentă atât la nivel European cât și românesc. De asemenea propunem introducerea posibilității de utilizare a semnăturii electronice.</p>
<p>Art. 81. - (3) După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către</p>	<p>Art. 81. - (3) După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit</p>	<p>În scopul flexibilizării modalității de reflectare a efectuării instruirii cerute de lege, pentru instruirea online, propunem modificarea textului astfel încât să</p>

<p>persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.</p>	<p>și de către persoanele care au efectuat și/sau au verificat instruirea. Semnatarii vor putea utiliza in egala masura semnatura olografa, cat si cea electronica.</p>	<p>nu mai fie nevoie de 3 semnaturi ci doar de semnatura salariatilor ce au efectuat instruirea si a celor instruiti. In acord cu tendinta de digitalizare existenta atat la nivel European cat si romanesc, este posibil sa existe platforme de e-learning pe care asa se furnizeze angajatilor toate informatiile necesare si cerute de lege pentru asigurarea protectiei si securitatii la locul de munca. Mentionam astfel cu titlu de exemplu, efectuarea unor astfel de instruirii in vederea obtinerii de catre angajatii relevanti a aprobarii Autoritati de Supraveghere Financiara pentru a vinde produse pe pietele supravegheate de ASF. De asemenea propunem introducerea posibilitatii de utilizare a semnaturii electronice.</p>
<p>Art. 81. - (4) Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.</p>	<p>Art. 81. - (4) Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul direct al locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.</p>	<p>In cazul societatilor cu distributie teritoriala nationala, cu un numar mare de sedii si cu filiere de meserii subordonate la nivel central, conducatorul locului de munca/superiorul ierarhic poate fi localizat la sute de kilometric distanta. Instruirea trebuie realizata de persoana care este prezenta efectiv la locul de munca al salariatului si este conducatorul activitatii in locatia respectiva</p>
<p>Art. 96. - (1) Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă.</p>	<p>Art. 96. - Propun formularea urmatoare: (1) Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul direct al locului de muncă.</p>	<p>Pentru argumentele expuse mai sus la art. 81 alin 1 si 3, propunem amendarea acestui alineat. In cazul societatilor cu distributie teritoriala nationala, cu un numar mare de sedii si cu filiere de meserii subordonate la nivel central, conducatorul locului de munca/superiorul ierarhic poate fi localizat la sute de kilometric distanta. Instruirea trebuie realizata de persoana care este</p>

		prezenta efectiv la locul de munca al salariatului si coordoneaza activitatea in sediul unde este amplasat acesta
Art. 96. - (2 ¹) Intervalul dintre două instruirii periodice nu va fi mai mare de 6 luni.	Art. 96. - (2 ¹) Intervalul dintre două instruirii periodice nu va fi mai mare de 12 6 luni.	Propunem cresterea intervalului maxim dintre doua instruirii de la 6 la 12 luni, angajatorul fiind cel care stabileste acest interval in functie de activitati, riscuri etc. Pentru activitatile de birou de exemplu, daca nu se modifica locul muncii, riscurile sunt aceleasi de-a lungul intregului parcurs profesional.
Art. 96. - (4) Verificarea instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează instruirea și prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciile externe de prevenire și protecție, care vor semna fișele de instruire ale lucrătorilor, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.	Art. 96. - “(4) Verificarea instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează angajatului instruit ierea iar și prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciile externe de prevenire și protecție. , care vor semna fișele de instruire ale lucrătorilor, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.”	Pentru argumentele expuse mai sus la art. 81 alin (1) si (3), propunem amendarea acestui alineat. De asemenea propunem introducerea posibilitatii de utilizare a semnaturii electronice pentru verificarea instruirii.
Articolul 141 (1) Angajatorul va ține evidența evenimentelor în: a)Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 15; b)Registrul unic de evidență a incidentelor periculoase, conform modelului prevăzut în anexa nr. 16; c)Registrul unic de evidență a accidentelor ușoare, conform modelului prevăzut în anexa nr. 17; d)Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, conform modelului prevăzut în anexa nr. 18. (2) În registrul prevăzut la alin. (1) lit. d) se va ține evidența	Articolul 141 (1) Angajatorul va ține evidența evenimentelor în: a)Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 15; b)Registrul unic de evidență a incidentelor periculoase, conform modelului prevăzut în anexa nr. 16; c)Registrul unic de evidență a accidentelor ușoare, conform modelului prevăzut în anexa nr. 17; d)Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă	Propunem eliminarea acestui registru – inregistrările sunt deja facute in registrul accidentatilor in munca.

<p>accidentaților în muncă pentru care perioada de incapacitate temporară de muncă este de minimum 4 zile de lucru, fără a lua în calcul ziua producerii accidentului.</p>	<p>mai mare de 3 zile de lucru, conform modelului prevăzut în anexa nr. 18. (2) În registrul prevăzut la alin. (1) lit. d) se va ține evidența accidentaților în muncă pentru care perioada de incapacitate temporară de muncă este de minimum 4 zile de lucru, fără a lua în calcul ziua producerii accidentului.</p>	
<p>Articolul 116 (2) Angajatorul are obligația să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.</p>	<p>Articolul 116 (2) Angajatorul are obligația să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.</p>	<p>Propunem eliminarea termenului “scrisă” astfel încât decizia să poată fi semnată și cu semnatura electronică, dacă există o astfel de posibilitate la nivelul companiei.</p>
<p>Articolul 122 (1) Cercetarea evenimentelor se va finaliza cu întocmirea unui dosar, care va cuprinde: c) nota de constatare la fața locului, încheiată imediat după producerea evenimentului de către inspectorul de muncă, în cazul evenimentelor care se cercetează de către inspectoratul teritorial de muncă/Inspekția Muncii, conform competențelor, sau de către lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție, iar în absența acestora, de serviciul extern de prevenire și protecție, în cazul evenimentelor a căror cercetare intră în competența angajatorului, și semnată de către angajator, care va cuprinde precizări referitoare la poziția victimei, existența sau inexistența echipamentului individual de protecție, starea echipamentelor de muncă, modul în care funcționau dispozitivele de protecție, închiderea fișei de instruire individuală prin barare și semnătură, ridicarea de documente sau prelevarea de probe și</p>	<p>Articolul 122 (1) Cercetarea evenimentelor se va finaliza cu întocmirea unui dosar, care va cuprinde: c) nota de constatare la fața locului, încheiată imediat după producerea evenimentului de către inspectorul de muncă, în cazul evenimentelor care se cercetează de către inspectoratul teritorial de muncă/Inspekția Muncii, conform competențelor, sau de către lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție, iar în absența acestora, de serviciul extern de prevenire și protecție, în cazul evenimentelor a căror cercetare intră în competența angajatorului, și semnată de către angajator, care va cuprinde precizări referitoare la poziția victimei, existența sau inexistența echipamentului individual de protecție, starea echipamentelor de muncă, modul în care funcționau dispozitivele de protecție, închiderea fișei de instruire</p>	<p>Angajatorul nu este prezent în majoritatea cazurilor la întocmirea notei de constatare. Nu este nevoie de acceptul sau privind conținutul notei de constatare, așa cum nu este nevoie la luarea declarațiilor.</p>

<p>orice alte indicii care pot clarifica toate cauzele și împrejurările producerii evenimentului;</p>	<p>individuală prin barare și semnătură, ridicarea de documente sau prelevarea de probe și orice alte indicii care pot clarifica toate cauzele și împrejurările producerii evenimentului;</p>	
<p>Articolul 123 Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a)filele dosarului să fie numerotate, semnate de inspectorul care a efectuat cercetarea sau de membrii comisiei de cercetare, numită de angajator, și ștampilate cu ștampila inspectoratului sau a angajatorului;</p>	<p>Articolul 123 Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a)filele dosarului să fie numerotate, semnate de inspectorul care a efectuat cercetarea sau de membrii comisiei de cercetare, numită de angajator, și ștampilate cu ștampila inspectoratului sau a angajatorului;</p>	<p>Propunem eliminarea stampilei (conform legislației în vigoare și tendinței de reducere a birocrației și digitalizării activităților) și posibilitatea utilizării semnăturii electronice</p>

Analiza accidente de traseu

Referitor la obligativitatea, din perspectiva legislației europene, a includerii în categoria accidentelor de muncă și a celor produse în timpul deplasării între serviciu și casa, Directiva Europeană 89/391/CEE nu impune o asemenea obligativitate.

- Legislația europeană nu impune includerea în categoria accidentelor de muncă a celor produse în cursul deplasării pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers.
- Statisticile EUROSTAT asupra accidentelor de muncă exclud includerea acestor tipuri de accidente din categoria accidentelor de muncă ("Commuting accidents") – a se vedea mai jos.
- EUROSTAT include în categoria accidentelor de muncă accidentele petrecute în timpul programului de lucru în cazul în care angajatul era în deplasare de la/spre o întâlnire.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037334/Explanatory-notes-AHM-2013.pdf>

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5926181/KS-RA-12-102-EN.PDF/56cd35ba-1e8a-4af3-9f9a-b3c47611ff1c>

Definition

- An accident at work resulting in injuries is a discrete and unforeseen event or occurrence which leads to physical harm to the respondent and that occurred whilst engaged in an occupational activity or during the time spent at work.

Details and instructions

Inclusions:

- An accident at work resulting in injuries which did not lead to a sick leave is also included.
- An accident at work resulting in injuries which did not need a medical treatment is also included.
- Any accident occurred during working time, even if it has not occurred during the usual work or in the usual workplace of the person, has to be taken into consideration.
- From this follows that, during work, all types of accidents in a public place or means of transport, either if it is the usual workplace or during a journey in the course of work, should be considered as an accident at work. So, the following types of accidents are included: road traffic accidents in the course of work; slips, falls, aggressions, etc., in public places (pavement, staircases, etc.) or in the arrival and starting points (station, port, airport, etc.) of any means of transport occurred in the course of work; accidents on board of any means of transport used in the course of work (underground railway, tram, train, boat, plane, etc.), accidents occurring during a mission done for work (even if the person leaves for a mission directly from home) and accidents occurred in the course of work within the premises of another company than the one which employs the victim.
- Accidents at lunch time, or any other break, inside the premises of the enterprise should also be included.
- The concept of an accident includes also cases of acute poisoning and wilful acts by other persons.

Exclusions: from the above definitions the following types of accidents are excluded:

- accidents occurred in the course of travelling between home and the workplace (commuting accidents);
- accidents occurred in the course of travelling between the workplace and the place of meals, whether it is at home or in a restaurant outside the premises of the enterprise;
- accidents in which the respondent was an observer or was involved without having a personal injury; for example a truck driver involved in an accident at the road but without physical harm for himself;
- home and leisure accidents;
- road traffic or transport accidents in the course of private activities;
- occupational diseases and other health problems which develop over a long time. In some rare cases it may be difficult to make a difference. For example if a health care worker has a needle stick injury and develops an infectious disease as a consequence, the onset is accidental and the needle stick injury should be considered as an accident. If a construction worker injures his back as a consequence of a sudden movement, it should be considered as an accident. While if a back pain develops over one day when he was carrying heavy loads, it should be seen as a non-accidental work-related health problem.
- deliberate self-inflicted injuries.

- Conventia OIM nr. C155/1981 (neratificata de Romania) nu include accidentele produse in cursul deplasarii pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers in categoria accidentelor de munca

“workplace covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;”

“Article 16 1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.”

- Rezolutia privind statistica accidentelor de munca adoptata in cadrul Conferintei ILO din 1998 de asemenea exclude accidentele produse in cursul deplasarii din categoria accidentelor de munca

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf

Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents) adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (Geneva, 1998).

The following are generally excluded: cases of occupational disease (an occupational disease is a disease contracted as a result of an exposure over a period of time to risk factors arising from work activity) and cases of injury due to commuting accidents. The Resolution suggests that “where it is practical and considered relevant to include injuries resulting from commuting accidents, the information relating to them should be compiled and disseminated separately”.

- Studiul Institutului Finlandez de H&S privind acest tip de accidente https://oshwiki.eu/wiki/Commuting_accidents