

Stabilirea aptitudinilor/capacităților fizice și psihice ale salariaților

A. Obligatia angajatorului de a stabili capacitatea fizica/psihica a salariatului :

- Legea Nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 - Republicată - Codul muncii,
 - *art.27. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.”*
 - *art. 28 Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:
f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;*
- Legea nr. 319 din 14 iulie 2006- Legea securității și sănătății în muncă
 - *art.13 În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:
j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;*

B. Definirea aptitudinii/ inaptitudinii asociata locului si felului muncii:

- H.G. Nr. 355 din 11 aprilie 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor:
 - *art. 9, (1) În sensul prezentei hotărâri, aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical.*
 - *art. 11, (1) Inaptitudinea temporară în muncă, în sensul prezentei hotărâri, reprezintă incapacitatea medicală a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă, până la reevaluarea sănătății de către medicul de medicina muncii.*
 - *art. 12, (1) Inaptitudinea permanentă în muncă, în sensul prezentei hotărâri, reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă.*

C. Cine stabileste aptitudinea/inaptitudinea:

- Aptitudinea /inaptitudinea salariaților raportat la felul și locul muncii se realizează de către medicul de medicina muncii, în cadrul examenului medical periodic.
- În situația în care examenul clinic general atestă existența unei posibile inaptitudini, medicul de medicina muncii poate solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare¹.

D. Obligatia salariatilor de a se prezenta la examenul medical periodic:

- H.G. Nr. 355/ 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor
 - *art. 20 - Examenul medical periodic se efectuează obligatoriu tuturor lucrătorilor.*
 - *art. 39 - Lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.*

E. Sanctiuni in caz de neprezentare:

- antrenarea raspunderii disciplinare - conform Codului Muncii
- antrenarea raspunderii contravenționale - conform H.G. nr. 857 / 2011- privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice:

¹ art. 22 litera f din H.G. Nr. 355 din 11 aprilie 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor

- art. 53 - *Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru persoanele fizice, respectiv cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei pentru persoanele juridice următoarele fapte: a) neprezentarea angajaților din unitățile de orice fel la examinările medicale periodice, programate de angajator în colaborare cu medicul de medicina muncii, potrivit specificului fiecărui loc de muncă, conform reglementărilor legale în vigoare. (Constatarea și sancționarea se face de către DSP)*

F. Constatarea inaptitudinii fizice:

- În cazul în care medicul de medicina muncii constată existența unei incapacități fizice a salariatului raportat la locul și felul muncii, solicită, în scris (Formular1.) salariatului să se prezinte, pentru investigații suplimentare, clinice și paraclinice, la cabinetul și data indicată.
- În urma evaluărilor de specialitate, confirmate de către medicii specialiști, medicul de medicina muncii întocmește *Fișa de aptitudine*.
- Salariatul poate face contestație, la Direcția de Sănătate Publică, în termen de 7 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine în muncă².
- Direcția de sănătate publică județeană desemnează o comisie formată din 3 medici specialiști de medicina muncii și convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile lucrătoare de la data primirii contestației.
- Decizia comisiei este consemnată într-un proces-verbal și este comunicată în scris persoanei examinate medical.
- Concluzia procesului-verbal este consemnată în fișa de aptitudine, în care a fost precizat rezultatul examenului medical contestat.

G. Constatarea inaptitudinii psihice:

- În cazul în care medicul de medicina muncii constată existența unei incapacități psihice a salariatului, raportat la locul și felul muncii, *urmare a evaluării psihologice sau a altor sesizări sau evenimente*, solicită, în scris (Formular2.) salariatului să se prezinte, pentru investigații suplimentare, clinice și paraclinice, la comisia de expertiză medico-psihiatrică, la data indicată, conform prevederilor Ordinului Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale:
 - art.15 - *Examinările medico-legale în vederea eliberării certificatelor medico-legale, la cererea persoanelor interesate, se referă la:*
 - e) *constatarea stării de sănătate, având ca scop stabilirea aptitudinilor unei persoane de a exercita o anumită activitate sau profesie.*
 - art. 16 - *Solicitările de examinare în vederea eliberării certificatelor medico-legale, la cererea persoanelor interesate, pot fi înaintate de către:*
 - h) *orice persoană juridică, pe bază de contract, pentru asigurării sau angajații săi.*
 - art.18 - *Examinările medico-legale solicitate de persoanele interesate și eliberarea certificatelor medico-legale se efectuează la sediul instituțiilor de medicină legală.*
- Cererea adresată institutiei de medicina legala contine obligatoriu :
 - datele de identificare a subiectului asupra căruia urmează să se efectueze lucrarea;
 - tipul expertizei sau constatării medico-legale;
 - caracterul de urgență și termenul sugerat pentru efectuarea lucrării.
(Formular 3 – model cerere pt examinare medico-legala psihiatrica)
- După recepționarea solicitării conducătorul unității de medicină legală desemnează în scris, de îndată, medicul legist sau comisia care urmează să efectueze lucrarea și comunică solicitantului cheltuielile pentru efectuarea lucrărilor.
 - art. 27 - (1) *Comisia de expertiză se constituie în mod obligatoriu în cazurile în care legea prevede expres acest lucru, precum și când are ca obiect:*
 - e) *evaluarea capacității de muncă;*

² art. 30 și urm. din H.G. Nr. 355/2007

f) stabilirea aptitudinilor unei persoane de a exercita o anumită activitate sau profesie, precum conducerea de autovehicule, de aparate de zbor, de portarmă în cadrul noilor expertize;

- În urma emiterii examenului medico-legal psihiatric, medicul de medicina muncii întocmește *Fisa de aptitudine*.
- Salariatul poate face contestație, la Direcția de Sănătate Publică, în termen de 7 zile lucrătoare de la data primirii fișei de aptitudine în muncă. (art. 30 și urm. H.G. Nr. 355/ 2007)
- Direcția de sănătate publică județeană desemnează o comisie formată din 3 medici specialiști de medicina muncii și convoacă părțile implicate în termen de 21 de zile lucrătoare de la data primirii contestației.
- Decizia comisiei este consemnată într-un proces-verbal și este comunicată în scris persoanei examinate medical.
- Concluzia procesului-verbal este consemnată în fișa de aptitudine, în care a fost precizat rezultatul examenului medical contestat.

H. Puterea Fișei de aptitudine de a produce efecte juridice:

- Prin Decizia Nr. 7/2016 din 4 aprilie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește ca: *”În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.”*

I. Efecte juridice ale incapacității fizice/psihice:

- *Fisa de aptitudine*, ramasă astfel definitivă, reprezintă înscrisul ce poate produce următoarele efecte:
 - schimbarea felului și/sau locului muncii
 - temporar
 - definitiv
 - concedierea

J. Schimbarea felului și/sau locului muncii – temporar:

- În situația în care lucrătorul se află temporar, din cauza unei boli, în situația de incapacitate medicală privind desfășurarea activității la locul de muncă în profesia/functia pentru care este încadrat, medicul de medicina muncii stabilește inaptitudinea temporară până la dispariția cauzei medicale, iar în fișa de aptitudine avizul medical va fi “inapt temporar”.
- Angajatorul va modifica, unilateral, felul/locul muncii, temporar, salariatului aflat în situația medicală de mai sus.
- Temei legal: Legea 53/2003 –Codul Muncii, art. 48 *”Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.”*
- Se va emite dispoziție scrisă, ce va fi comunicată salariatului.
- Se întocmește act adițional la Contractul Individual de Muncă.
- Se întocmește alta Fisa a Postului.

K. Schimbarea felului și/sau locului muncii – definitiv:

- Inaptitudinea permanentă în muncă reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/functia pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă.
- În această situație, angajatorul va avea doar posibilitatea:
 - trecerii salariatului pe un alt loc de muncă, corespunzător capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii;

- sau, în ipoteza în care un asemenea loc de muncă vacant nu există în unitate ori există, dar a fost refuzat de către salariat, concedierea acestuia pentru inaptitudine.
- Temeiul legal: Legea 53/2003 –Codul Muncii,
 - art. 61 - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:
 - c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
 - Art. 64
 - (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
 - (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
 - (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
 - (4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.
- Salariatii concediați pentru incapacitate beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. (art. 75 alin 1 – Codul Muncii)
- Anexe:
 - Formular 4- model notificare salariat
 - Formular 5 – model notificare AJOFM
 - Formular 6 – model decizie concediere incapacitate.

FORMULAR 1.

Unitatea

Doamnei/domnului.....

Salariat in cadrul.....

Compartimentul.....

Avand in vedere faptul ca examenul clinic general efectuat de catre medicul de medicina muncii in data de..... in cadrul evaluarii medicale periodice a salariatilor, atesta existenta unei posibile inaptitudini fizice, respectiv:

.....

In temeiul dispozitiilor art. 22 litera f din H. G. Nr. 355 / 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor, medicul de medicina muncii solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare, respectiv:

.....

.....

.....

In acest sens, aveti obligatia de a va prezenta, in data de.....

la unitatea..... sectia.....

....., pentru evaluarile clinice/ paraclinice recomandate.

Toate investigatiile medicale necesare pentru stabilirea aptitudinii/inaptitudinii în muncă precum si capacitatea dumneavoastra din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția detinuta, sunt suportate de catre angajator.

Neprezentarea dumneavoastra, nejustificata, la evaluarea sus-mentionata, atrage raspunderea disciplinara.

Conducatorul unitatii

Medicul de medicina muncii

=====

Formular 2.

Unitatea

Doamnei/domnului.....

Salariat in cadrul.....

Compartimentul.....

Avand in vedere faptul ca examenul clinic general efectuat de catre medicul de medicina muncii in data de..... in cadrul evaluarii medicale periodice a salariatilor, atesta existenta unei posibile inaptitudini psihice/psihologice, respectiv:

.....
.....
.....

In temeiul dispozitiilor:

art. 22 litera f din H. G. Nr. 355 / 2007- privind supravegherea sănătății lucrătorilor, medicul de medicina muncii solicita investigații și/sau examene medicale de specialitate suplimentare;

art. 15 si 16 din Ordinul Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale

Aveti obligatia de a va prezenta, in data de..... la unitatea..... sectia..... pentru efectuarea unei expertize medico-legale .

Toate investigatiile medicale necesare pentru stabilirea aptitudinii/inaptitudinii în muncă precum si capacitatea dumneavoastra din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția detinuta, sunt suportate de catre angajator.

Neprezentarea dumneavoastra, nejustificata, la evaluarea sus-mentionata, atrage raspunderea disciplinara.

Conducatorul unitatii

Medicul de medicina muncii

=====

Formular 3.

Unitatea (antet)

Catre,

Serviciul Judetean de medicina legala

In respectarea dispozitiilor art. 15 si urm din Ordinul Nr. 1134/C-255 din 25 mai 2000- pentru aprobarea Normelor procedurale privind efectuarea expertizelor, a constatărilor și a altor lucrări medico-legale, subscrisa, Serviciul de Ambulanta Judetean Vaslui, in calitate de angajator, va roaga sa dispuneti efectuarea unei expertize medico-legale psihiatrice in cazul salariatului.....

Expertiza are drept scop constatarea stării de sănătate si stabilirea aptitudinilor unei salariatului de a exercita profesie de, in conf. cu prev. art. 26 litera d) si 27 alin 1 litera f) ale Ordinului sus-numit.

Datele de identificare a subiectului asupra căruia urmează să se efectueze lucrarea sunt urmatoarele:

.....

Inscrisurile și datele care sunt puse la dispoziție dumneavoastră sunt:

.....
Expertiza are/ nu are un caracter de urgență.

Ne obligăm să suportăm costurile ce decurg, în temeiul dispozițiilor legale în vigoare.

Conducătorul unității

Medicul de medicina muncii

=====

Formular 4.

Unitatea.....

Nr...../.....

Domnului/Doamnei

NOTIFICARE

Având în vedere:

- Fisa de aptitudine, ramasa astfel definitiva, întocmita de către medicul de medicina muncii, care a stabilit, în urma examenelor clinice/paraclinice suplimentare, inaptitudinea fizică/psihică a dumneavoastră pentru exercitarea profesiei de fapt ce nu vă permite să vă îndepliniți atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, vă comunicăm că, în temeiul prev. art. 61 lit c din Legea 53/2003- Codul Muncii, intenționăm să vă concediem pe motive medicale;

În respectarea prevederilor art. 64 alin 1 din Codul Muncii, vă propunem alt loc de muncă vacant în unitate, compatibil cu pregătirea dumneavoastră profesională și cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina a muncii.

Singurul loc de muncă vacant, existent în statul de funcții, este de :

.....
Aveți la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea prezentei, conform prevederilor art. 64 alin. (3), pentru a vă manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care nu va manifestați consimțământul în termenul prevăzut mai sus, angajatorul va dispune concedierea dumneavoastră.

Manager General

Birou RUNOS

=====

Formular 5.

Unitatea.....

Nr...../.....

Catre,

Agentia Judeteana de Ocupare a Fortei de Munca Bistrița-Năsăud

Având în vedere:

Fisa de aptitudine, a salariatului....., ramasa astfel definitiva, întocmita de către medicul de medicina muncii, care a stabilit, în urma examenelor clinice/paraclinice suplimentare, inaptitudinea fizică/psihică a acestuia pentru exercitarea profesiei de ,fapt ce nu-i permite să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

Lipsa locurilor de muncă vacante, în cadrul unitatii, compatibile cu capacitatea fizică/psihică a salariatului, în temeiul prev. art 64 alin 2 din Legea 53/2003, Codul Muncii, republicată, vă rugăm să ne comunicați dacă există locuri de muncă vacante, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

=====

Formular 6.

Decizia nr...../.....

Privind concedierea salariatului.....pentru inaptitudine permanentă în muncă

Având în vedere:

1. Decizia nr. ____/_____ a _____ (organul de expertiză medicală) prin care s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică de muncă a salariatului _____, angajat pe postul de _____, fapt ce nu îi permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

2.

Că salariatul nu și-a manifestat expres consimțământul pentru ocuparea unuia din următoarele locuri de muncă vacante din unitate: _____, corespunzătoare capacității de muncă a acestuia, în termenul legal de 3 zile lucrătoare de la data comunicării acestora, sau

Nu există locuri de muncă vacante în unitate, corespunzătoare capacității de muncă a salariatului și a fost notificat cazul Agenției Teritoriale de Ocupare și Formare Profesională, pentru redistribuirea salariatului, directorul general al societății, dl. _____,

În temeiul prevederilor art. 61 lit. c, coroborate cu art. 64 și 74 din Codul muncii;

DECIDE:

Art. 1

După expirarea termenului de preaviz de _____ zile lucrătoare (minim 15 zile) de la data comunicării prezentei, respectiv la data de _____, încetează contractul individual de muncă al d-lui _____, angajat pe postul de _____, pe motivul inaptitudinii fizice și/sau psihice de muncă a salariatului.

Art. 2

Decizia va fi comunicată celui în cauză și produce efecte de la data comunicării.

Art. 3

Prezenta decizie poate fi contestată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării la Tribunalul _____ – Secția Litigii de Muncă.

Manager General

Vizat juridic