

DEPARTAMENTUL PENTRU STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

EXAMINAREA MEDICALĂ LA ANGAJARE ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE - ASPECTE COMPARATIVE

studiu documentar

mai 2026

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Bogdan Mrejeru
Consilier- Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350,
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

INTRODUCERE.....	4
ASPECTE COMPARATIVE.....	15
AUSTRIA.....	15
CEHIA.....	18
FRANȚA	22
GERMANIA	27
POLONIA.....	30
SPANIA	35
SUEDIA	38
ȚĂRILE DE JOS.....	41
WEBOGRAFIE	43
ANEXĂ	46

Locul de muncă este mediul unde lucrătorii își petrec o mare parte a timpului. În acest spațiu, aceștia pot experimenta diferite efecte ale condițiilor de muncă¹ asupra sănătății lor. În Uniunea Europeană, Directiva 89/391/CEE *privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă* reprezintă cadrul legal al domeniului securității și sănătății în muncă (SSM) în temeiul căreia s-a elaborat un număr de 23 de *directive sectoriale* derivate pentru problematice specifice și activități cu relevanță din acest punct de vedere.

Prezentul studiu cu caracter documentar prezintă aspecte comparative privind examinarea medicală la angajare, caracterul obligatoriu sau voluntar, riscurile profesionale și costurile aferente pentru angajatori/angajați generate de desfășurarea acestei proceduri de medicina muncii în unele state membre ale UE (ex.: Austria, Cehia, Franța, Germania, Polonia, Spania, Suedia, Țările de Jos).

De asemenea, obligațiile angajatorilor referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă presupun: stabilirea și aplicarea de măsuri pentru protecția și informarea lucrătorilor, precum și a reprezentanților acestora privind riscurile la care sunt expuși, consultarea în anumite probleme și participarea la discuții privind condițiile de muncă².

La rândul lor, angajații sunt responsabili de a avea grijă de sănătatea și securitatea proprie și a celorlalți participanți la procesul de muncă, precum și de a respecta instrucțiunile date de propriul angajator.

INTRODUCERE

Potrivit **Organizației Mondiale a Sănătății**, peste 2 milioane de oameni mor anual din cauza accidentelor și bolilor profesionale. Cele mai frecvente sunt bolile netransmisibile - 70%, accidentele de muncă - 22% și bolile infecțioase - 8% din totalul bolilor asociate riscurilor profesionale³. **Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate la Muncă**⁴ ([EU-OSHA](https://osha.europa.eu/ro))⁵ estimează că 3,9% din produsul intern brut (PIB)

¹ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/11/health-at-a-glance-europe-2024_bb301b77/b3704e14-en.pdf

² <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9566276/pdf/ijerph-19-12325.pdf>

³ World Health Organisation; Wolf, J.; Prüss-Ustün, A.; Ivanov, I.; Mugdal, S.; Corvalán, C.; Bos, R.; Neira, M. Preventing Disease through a Healthier and Safer Workplace; World Health Organisation: Geneva, Switzerland, 2018 - <https://www.who.int/publications/i/item/9789241513777>

⁴ <https://www.ohsas-experts.ro/legislatie-protectia-muncii/legislatie-ssm/norme-ssm/bazele-legislative-pentru-sanatate-si-securitate-in-munca/>

⁵ Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) a dezvoltat, până în prezent, o serie de documente de orientare și instrumente practice pentru gestionarea zilnică a riscurilor la adresa SSM: <https://osha.europa.eu/ro>. Puncte focale naționale - EU-OSHA este o organizație de tip rețea, care dispune de câte un „punct focal” în fiecare stat membru. Punctele focale din statele membre sunt în general

mondial și 3,3% din PIB-ul european sunt cheltuite pentru boli și accidente profesionale⁶. Peste 200.000 de persoane mor în fiecare an din cauza bolilor profesionale în Europa. Principala cauză a deceselor profesionale este cancerul, cu 52% din cazuri, urmat de bolile circulatorii (boli de inimă sau accident vascular cerebral) cu 24%, alte cauze cu 22% și leziuni cu 2%⁷.

Pentru a proteja mai bine lucrătorii din UE de accidentele și bolile profesionale, Comisia Europeană a adoptat diverse documente de politică strategică:

- ***Cadrul strategic privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027*** identifică obiectivele cheie pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă, prezintă acțiuni cheie și descrie instrumentele pentru abordarea acestora

- ***Cadrul strategic privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2014-2020*** identifică provocările cheie și obiectivele strategice pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă, prezintă acțiunile cheie și descrie instrumentele pentru abordarea acestora

- ***Strategia comunitară privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2007-2012***: Îmbunătățirea calității și a productivității la locul de muncă

- ***Strategia comunitară privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2002-2006***: Adaptarea la schimbările din muncă și din societate

Implementarea practică a legislației UE privind SSM

La fiecare 5 ani, Comisia este obligată să evalueze implementarea practică a cadrului juridic privind SSM. Principalele rezultate ale acestei prime evaluări ex post au fost descrise în documente de lucru ale serviciilor Comisiei. Acestea au confirmat că legislația UE în domeniul sănătății și securității la locul de muncă a fost, în general, eficientă și adecvată scopului, dar că au existat provocări care trebuie abordate pentru a îmbunătăți performanța acesteia.

[Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă \(2021-2027\)](#) al Comisiei Europene definește principalele priorități și acțiuni pentru îmbunătățirea sănătății și siguranței lucrătorilor, abordând schimbările rapide din economie, demografie și modelele de muncă.

autoritățile naționale competente în materie de securitate și sănătate în muncă, care pot furniza mai multe informații și orientări detaliate, adaptate contextului național: <https://osha.europa.eu/ro/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

⁶ The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

<https://repository.tno.nl/SingleDoc?docId=50032>

⁷ <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/prevention-and-control-strategies>

Priorități strategice:

- anticiparea și gestionarea schimbărilor în contextul tranzițiilor verzi, digitale și demografice;
- îmbunătățirea prevenirii accidentelor de muncă și bolilor profesionale și depunerea de eforturi în direcția unei abordări bazate pe principiul „zero decese la locul de muncă”;
- creșterea gradului de pregătire pentru a răspunde la crizele sanitare actuale și viitoare.

Succesul cadrului strategic depinde de punerea sa în aplicare la nivelul UE, cât și la nivel național, la nivel sectorial și la nivelul întreprinderilor, fiind esențială asigurarea eficace a punerii în aplicare, a dialogului social, a finanțării, a sensibilizării și a colectării datelor. Prin intermediul vastei sale rețele de parteneri, EU-OSHA facilitează acțiunile, cooperarea și schimburile pentru îndeplinirea obiectivelor cadrului strategic⁸.

De asemenea, la nivel european, baza legală pentru elaborarea normelor SSM este dată de art.153 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care acordă UE autoritatea de a adopta legislație (directive) în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, pentru a sprijini și completa activitățile statelor membre.

Directiva 89/391/CEE, denumită „Directivă-cadru privind securitatea și sănătatea în muncă” (SSM), stabilește principalele principii pentru a încuraja îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Aceasta garantează cerințe minime de securitate și sănătate în întreaga Uniune Europeană, în timp ce statelor membre li se permite să mențină sau să stabilească măsuri mai stricte. Directiva-cadru este însoțită de directive suplimentare care se concentrează pe aspecte specifice ale securității și sănătății la locul de muncă. Împreună, acestea formează fundamentele legislației europene privind securitatea și sănătatea în domeniul muncii⁹.

Totodată, ***Directiva-cadru europeană privind securitatea și sănătatea în muncă (Directiva 89/391/CEE), adoptată în 1989, a reprezentat un important instrument pentru îmbunătățirea securității și sănătății*** în muncă¹⁰. Aceasta garantează cerințele minime în materie de securitate și sănătate în Europa, în timp ce statele membre au posibilitatea de a menține sau de a stabili măsuri mai stricte¹¹.

⁸<https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

⁹ [Areas of activity - Employment, Social Affairs and Inclusion](#)

¹⁰ <https://osha.europa.eu/ro/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

¹¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2407&langId=en>

Unele dispoziții ale directivei-cadru au adus cu sine inovații considerabile:

- Termenul de „mediu de lucru” a fost stabilit în conformitate cu [Convenția](#) și definește o abordare modernă care ține seama de siguranța tehnică, precum și de prevenirea generală a bolilor profesionale.
- Directiva vizează stabilirea unui nivel uniform de securitate și sănătate în beneficiul tuturor lucrătorilor (singurele excepții sunt lucrătorii casnici și anumite servicii publice și militare).
- Directiva obligă angajatorii să adopte *măsurile preventive* corespunzătoare pentru a spori securitatea și sănătatea la locul de muncă.
- Directiva introduce drept element-cheie principiul evaluării riscurilor și definește elementele principale ale acestuia (de exemplu, identificarea pericolului, participarea lucrătorilor, introducerea unor măsuri adecvate cu prioritatea eliminării riscului la sursă, documentarea și reevaluarea periodică a pericolelor de la locul de muncă).
- Obligația de a adopta măsuri preventive accentuează în mod implicit importanța noilor forme de asigurare a securității și sănătății ca parte a proceselor generale de gestionare a SSM.

Principiul de bază al directivei-cadru este prevenirea accidentelor, ceea ce implică evaluarea riscurilor de către angajator și impune acestuia obligația de a asigura securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă.

Directiva cadru 89/391/CEE stabilește:

- *principiile generale de prevenire;*
- *obligațiile angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă;*
- *obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;*
- *stimulente și sancțiuni în domeniu.*

Principiile generale de prevenire stabilite de **Directiva cadru 89/391/CEE** sunt:

- *evitarea riscurilor;*
- *evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;*
- *combaterea riscurilor la sursă;*
- *adaptarea muncii la om;*
- *proiectarea posturilor de lucru în corelare cu aptitudinile lucrătorilor;*
- *alegerea echipamentelor de muncă, astfel încât riscurile să fie reduse la minimum;*
- *alegerea metodelor de muncă ergonomice;*
- *adaptarea la progresul tehnic;*
- *înlocuirea pericolelor prin non-pericole;*
- *dezvoltarea unei politici de prevenire coerente, sistemice care ia în considerare toate elementele sistemului de muncă;*
- *prioritatea protecției colective față de protecția individuală;*

- *furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.*

Principalele prevederi ale Directivei cadru 89/391/CEE privind angajatorii sunt:

- angajatorii trebuie să realizeze evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională la fiecare post de lucru din unitate și pe această bază să elaboreze planul de prevenire și protecție, respectând principiile generale de prevenire;
- angajatorul trebuie să pună în practică măsurile preventive rezultate în urma evaluării riscurilor;
- angajatorul trebuie să informeze lucrătorii asupra riscurilor la care sunt expuși precum și asupra măsurilor preventive ce se impun cu privire la primul ajutor și lupta împotriva incendiilor;
- angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător este instruit adecvat și specific locului de muncă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- angajatorul trebuie să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții acestora asupra tuturor problemelor legate de securitate și sănătate în muncă;
- fiecare lucrător este obligat să aibă grijă pe cât posibil de propria securitate și sănătate și să utilizeze corect instalațiile, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele individuale de protecție, etc.;
- angajatorul trebuie să se asigure că îmbunătățirea continuă a securității și sănătății lucrătorilor este un obiectiv care nu trebuie subordonat considerațiilor economice.

Directiva cadru 89/391/CEE este completată la nivelul Uniunii Europene de următoarele **directive specifice**¹², care stabilesc cerințele minime de sănătate și securitate pentru angajați:

- [Directiva 92/57/CEE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate pe șantierele temporare și mobile;
- *Directiva 2009/104/CE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă;*
- [Directiva 89/654/CEE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă;
- [Directiva 89/656/CEE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
- [Directiva 2003/10/CE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (zgomot);
- [Directiva 2002/44/CE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (vibrații);

¹² http://ssm-competitivitate.inpm.ro/?page_id=765

- [Directiva 1999/92/CE](#) privind cerințele minime pentru îmbunătățirea protecției sănătății și securității lucrătorilor expuși unui potențial risc în medii explozive;
- [Directiva 2004/40/CE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (câmpuri electromagnetice);
- [Directiva 2006/25/CE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale);
- [Directiva 90/269/CEE](#) privind condițiile minime de sănătate și securitate pentru manipularea manuală a maselor în situațiile în care există un risc pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare;
- [Directiva 92/58/CEE](#) privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- [Directiva 98/24/CE](#) privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă;
- [Directiva 89/654/CE](#) privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă;
- [Directiva 2004/37/CE](#) privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă;
- [Directiva 2009/148/CE](#) privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă;
- [Directiva 90/270/CEE](#) privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;
- [Directiva 2003/88/CEE](#) privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru;
- [Directiva 94/ 33/ CE](#) privind protecția tinerilor în muncă;
- [Directiva 92/85/CEE](#) privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii condițiilor de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătoarele gravide, lehuze sau care au pauze de alăptare;
- [Directiva 91/383/CEE](#) privind măsuri de încurajare a îmbunătățirii condițiilor de securitate și sănătate în muncă pentru lucrătorii având relații de muncă pe durată determinată sau cu caracter temporar;
- [Directiva 2002/73/CE](#) privind implementarea principiului egalității de șanse pentru bărbați și femei în domeniul angajării și ocupării;
- [Directiva 2006/54/CE](#) privind implementarea principiului egalității de șanse pentru bărbați și femei la angajare, formare, promovare și condiții de muncă egale;
- [Directiva 89/655/CEE](#) privind cerințele minime de sănătate și securitate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă;
- [Directiva 83/477/CEE](#) privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest.

Transpunerea Directivei-cadru în sistemele juridice naționale a variat de la un stat membru UE la altul. În unele state membre, directiva-cadru a avut consecințe juridice considerabile ca urmare a unei legislații naționale inadecvate, în timp ce în altele nu au fost necesare ajustări majore.

Ulterior, în 2004, Comisia Europeană a emis o [Comunicare \(COM \[2004\] 62\)](#) privind punerea în aplicare a dispozițiilor unora dintre directive, și anume *Directiva 89/391/CEE (directiva-cadru)*, *Directiva 89/654/CEE (locuri de muncă)*, *Directiva 89/655/CEE (echipamente de lucru)*, *Directiva 89/656/CEE (echipamente individuale de protecție)*, *Directiva 90/269/CEE (manipularea manuală a încărcăturilor)* și *Directiva 90/270/CEE (lucrul la monitor)*. Această comunicare afirmă că existau dovezi cu privire la influența pozitivă a legislației UE asupra standardelor naționale pentru securitatea și sănătatea în muncă, constând atât în legislația națională de punere în aplicare, cât și în punerea în practică în întreprinderi și instituții din sectorul public.

Mai mult, directivele specifice definesc modalitatea de evaluare a riscurilor profesionale și, în unele cazuri, stabilesc valori limită pentru anumite substanțe sau pentru anumiți agenți. De asemenea, Comisia Europeană a enunțat măsuri privind securitatea și sănătatea în muncă în *Comunicarea: [Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți - Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă](#)*, care se bazează pe [evaluarea ex post a directivelor Uniunii Europene privind securitatea și sănătatea în muncă \(evaluarea REFIT\)](#)¹³.

În plus, o serie de directive UE, bazate pe art.114 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, reglementează aspecte legate de securitate și sănătate în muncă. Pe baza acestui temei juridic, a fost adoptată o serie de directive tehnice în contextul așa-numitei „noi abordări”, prin care organizațiile europene de standardizare – **Comitetul European de Standardizare (CEN)**, **Comitetul European de Standardizare Electrotehnică (CENELEC)** și **Institutul European de Standardizare în Telecomunicații (ETSI)** – stabilesc și actualizează periodic standardele europene.

La aceste directive **se adaugă**:

- *Directiva 2006/42/CE privind mașinile;*
- *Directiva 2006/95/CE privind echipamentul electric destinat utilizării în anumite limite de tensiuni;*
- *Directiva 2004/108/CE privind compatibilitatea electromagnetică;*
- *Directiva 89/686/CEE privind echipamentul individual de protecție;*
- *Directiva 2000/14/CE privind nivelul emisiilor de zgomot în mediu produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor;*

¹³ The Commission Communication "Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy", adopted on January 2017, proposes key actions in specific OSH priority areas.

- *Directiva 2005/88/CE privind nivelul emisiilor de zgomot în mediu produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor;*
- *Directiva 94/9/CE privind echipamente, sisteme protectoare și componente de securitate utilizate în atmosfere potențial explozive;*
- *Directiva 93/15/CEE privind introducerea pe piață și controlul explozibililor utilizați în scopuri civile;*
- *Directiva 89/106/CEE privind materialele pentru construcții.*

În acest sens, au fost luate în considerare și rapoartele redactate de către statele membre în conformitate cu **art.17a** din Directiva cadru - **Rapoartele privind punerea în aplicare:**¹⁴

- a) Statele membre transmit Comisiei, la fiecare 5 ani, un raport unic privind punerea în aplicare a prezentei directive și a directivelor speciale în înțelesul articolului 16 alineatul (1), menționând punctul de vedere al partenerilor sociali. Raportul evaluează diversele aspecte privind punerea în practică a diferitelor directive și furnizează, dacă este necesar și dacă sunt disponibile, informații detaliate.*
- b) Structura raportului, împreună cu un chestionar în care să se specifice conținutul său, este stabilită de către Comisie, în colaborare cu Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă. Raportul cuprinde o parte generală privind dispozițiile prezentei directive referitoare la principiile și aspectele comune aplicabile tuturor directivelor menționate la alineatul (1). Partea generală se completează cu capitole specifice privind punerea în aplicare a aspectelor particulare ale fiecărei directive, incluzând și indicatori specifici, dacă sunt disponibili.*
- c) Cu cel puțin 6 luni înainte de încheierea perioadei cuprinse în raport, Comisia prezintă statelor membre structura acestuia, împreună cu chestionarul menționat mai sus. Raportul este transmis Comisiei în termen de douăsprezece luni de la încheierea perioadei de cinci ani la care se referă.*
- d) Pe baza acestor rapoarte, Comisia evaluează punerea în aplicare a directivelor în cauză din perspectiva relevanței lor, a cercetărilor și a noilor cunoștințe științifice în domeniile respective. În termen de 36 de luni de la sfârșitul perioadei de cinci ani, Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă cu privire la rezultatele acestei evaluări și, dacă este necesar, la inițiativele de îmbunătățire a funcționării cadrului reglementar.*

¹⁴ <https://sintact.ro/legislatie/jurnalul-oficial-ue/directiva-89-391-cee-12-iun-1989-privind-punerea-in-aplicare-de-masuri-79127007>

În general, legislația UE a contribuit la introducerea unei culturi de prevenire în întreaga Uniune Europeană, precum și la raționalizarea și simplificarea sistemelor legislative naționale. În același timp însă, conform rapoartelor, există diverse deficiențe în punerea în aplicare a legislației care au împiedicat atingerea întregului potențial al acesteia.

Criterii privind promovarea sănătății în muncă în state membre UE¹⁵

Promovarea sănătății la locul de muncă (WHP - Workplace Health Promotion¹⁶) în statele Uniunii Europene se bazează pe o abordare integrată, care depășește simpla respectare a normelor de securitate și sănătate în muncă (SSM), vizând îmbunătățirea stării fizice, mentale și sociale a angajaților¹⁷.

Criteriile principale, aliniate la standardele EU-OSHA și recomandările europene, includ:

- **Gestionarea activă a riscurilor psihosociale:** implementarea de măsuri pentru reducerea stresului profesional și a burnout-ului, precum și pentru promovarea sănătății mentale.
- **Abordare participativă:** implicarea activă a angajaților în identificarea problemelor de sănătate și în dezvoltarea soluțiilor.
- **Integrarea sănătății în management:** promovarea sănătății nu este un act izolat, ci parte a strategiei de afaceri și a managementului calității, bazată pe evaluări periodice ale condițiilor de muncă.
- **Intervenții inovatoare:** adaptarea locului de muncă pentru a reduce povara bolilor netransmisibile și îmbunătățirea speranței de viață.
- **Conformitate cu cadrul legal (Directiva 89/391/CEE):** respectarea cerințelor minime de securitate și sănătate, cu accent pe prevenirea riscurilor și informarea lucrătorilor¹⁸.

Potrivit [Directivei 89/391/CEE](#), un rol important în asigurarea *protecției lucrătorilor* îl ocupă **examinarea medicală la angajare** conform Secțiunii IV: Dispoziții diverse, art.14: Controlul medical:

(1) Pentru a asigura lucrătorilor controlul medical corespunzător situațiilor de risc pentru sănătate și securitate cu care se confruntă la locul de muncă, se introduc măsuri în conformitate cu legislația și *practicile interne*.

(2) *Măsurile prevăzute la alineatul (1) sunt astfel formulate încât fiecare lucrător, dacă dorește, să poată beneficia de control medical la intervale regulate.*

¹⁵ https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/quality_criteria_01.pdf

¹⁶ <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.quality-criteria>
¹⁷ [criteria_01.pdf](#)

¹⁸ https://www.etui.org/sites/default/files/Finding_way_RO.pdf

(3) *Controlul medical poate fi prevăzut ca parte a sistemului național de sănătate.*

Angajatorul este obligat să asigure **sănătatea și securitatea** tuturor lucrătorilor săi. Aceasta înseamnă că angajatorul trebuie, printre alte cerințe, să efectueze o evaluare a riscurilor și să ia măsuri preventive și de protecție.

Cerințele detaliate pentru evaluările riscurilor pot diferi de la un stat la altul, dar vor include întotdeauna identificarea, evaluarea și gestionarea riscurilor, inclusiv pentru lucrătorii care sunt deosebit de vulnerabili. Angajatorul este obligat să furnizeze informații și instruire privind sănătatea și securitatea, care acoperă, de exemplu, primul ajutor, stingerea incendiilor sau măsuri de evacuare a clădirilor.

În calitate de lucrător, are dreptul de a fi consultat cu privire la toate aspectele legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă. În fiecare stat UE, lucrătorii și/sau reprezentanții acestora pot face apel la autoritatea responsabilă pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă dacă constată că măsurile luate de angajatori sunt inadecvate.

Sănătatea și securitatea la locul de muncă¹⁹ reprezintă unul dintre domeniile²⁰ în care UE a avut cel mai mare impact - cu un cadru juridic solid care acoperă numărul maxim de riscuri cu numărul minim de reglementări.

Conform principiului 10 al *Pilonului european al drepturilor sociale* - [European Pillar of Social Rights](#), lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității lor la locul de muncă. Aceștia au dreptul la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor profesionale și care le permite să își prelungească participarea pe piața muncii.

Odată ce *riscul profesional*²¹ a fost evaluat, trebuie luată o decizie cu privire la măsurile noi care trebuie introduse pentru a reduce riscul rezidual, ținând cont de ceea ce este considerat a fi o bună practică. Oriunde trebuie luate **măsuri preventive**, acestea ar trebui să îmbunătățească nivelul de protecție oferit lucrătorilor în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă. Pe cât posibil, este deosebit de important ca deciziile de acest tip să fie luate în etapele de proiectare sau achiziție a noilor procese, instalații, produse și proceduri.

¹⁹ [EU legislation on occupational health and safety](#)

²⁰ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_en

²¹ [Occupational safety and health management and risk governance - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work](#)

Sisteme de management al securității și sănătății în muncă

În mod obișnuit, evaluarea riscurilor și toate tipurile de măsuri de prevenire și control sunt integrate în procesele de management sau în sistemele de management²². Sistemele de management al SSM derivă din abordarea managementului calității totale, în special cele cu sisteme de management al calității conform standardului *ISO 9000*.

Metoda se bazează pe „ciclul Deming”, care constă într-un proces iterativ în 4 etape, cunoscut sub numele de „Planifică, Execută, Verifică și Acționează (PDCA)”. Implicarea angajatorului în toate etapele procesului este esențială pentru un sistem de management eficient. Evaluarea riscurilor este cea mai importantă în etapa de „Planificare”. Măsurile preventive și corective ar trebui implementate cu participarea angajaților („Execută”). Măsurile de performanță și acțiunile corective și preventive reprezintă esența principiului „Verifică”. „Acționează” se concentrează pe analiza managementului, luând în considerare măsurile de performanță²³ în domeniul SSM.

Un standard bine cunoscut pentru **sistemele de management al securității și sănătății în muncă** este *OHSAS 18001*²⁴. Acest standard a fost elaborat de un grup internațional de reprezentanți ai organismelor naționale de standardizare, ai organismelor academice și ai instituțiilor de securitate și sănătate în muncă. Ulterior, *OHSAS 18001* a fost anulat și înlocuit de standardul *ISO 45001*²⁵. Acest standard²⁶ are o structură similară cu alte sisteme de management ISO (de exemplu, *ISO 9001 Managementul calității*, *ISO 14001 Managementul mediului*), permițând întreprinderilor să instituie un sistem integrat de management al SSM.

Riscurile trebuie evitate/eliminate și (dacă nu este posibil) reduse prin luarea de măsuri preventive, în ordinea priorității lor. Astfel, ordinea priorității este cunoscută și sub denumirea de ierarhie a controlului. Există diferite ierarhii de măsuri de prevenire și control²⁷, care au fost dezvoltate de diferite instituții europene în domeniul muncii.

În cele ce urmează, vom prezenta **aspecte comparative privind examinarea medicală la angajare, respectiv caracterul obligatoriu sau voluntar, riscurile profesionale și costurile aferente pentru angajatori/angajați generate de desfășurarea acestei proceduri de medicina muncii în unele state membre UE în sprijinul înțelegerii mai clare și al conturării** unei imagini de ansamblu pentru acest domeniu.

²² [What are occupational safety and health management systems and why do companies implement them? - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work](#)

²³ [Prevention and control strategies - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work](#)

²⁴ <https://www.sgs.com/ro-ro/services/ohsas-18001-sisteme-de-management-al-ssm>

²⁵ [Prevention and control strategies - OSHwiki | European Agency for Safety and Health at Work](#)

²⁶ <https://www.srac.ro/ro/iso-45001-sistem-de-management-al-sanatatii-si-securitatii-munca>

²⁷ <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/prevention-and-control-strategies>

ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

În cazul Austriei, cadrul legal pentru protecția lucrătorilor este dat de **Legea federală privind sănătatea și securitatea în muncă** ([ASchG](#)), care a transpus 21 de directive UE în domeniul SSM. În această lege există secțiuni specifice (*art. 76 și 81*) care se ocupă de serviciile de prevenire și protecție pentru gestionarea riscurilor profesionale și reglementează rolul și obligațiile specialiștilor în securitate (*sicherheitsfachkräfte*) și, respectiv, a medicilor de medicina muncii (*arbeitsmediziner*) în cadrul companiilor. În conformitate cu principiul egalității de tratament, prevederile *Legii privind sănătatea și securitatea în muncă*²⁸ se aplică atât lucrătorilor temporari, cât și lucrătorilor cu contracte pe durată determinată.

În general, examinările medicale, înainte de angajare, nu sunt necesare pentru toate locurile de muncă. Cu toate acestea, ele sunt obligatorii pentru sectoare specifice, cu risc ridicat sau reglementate (de exemplu, aviație, minerit, îngrijirea copiilor/tinerilor, lucrul cu utilaje grele și muncă periculoasă). Angajatorii trebuie să suporte costurile pentru aceste evaluări medicale conform legii.

De asemenea, baza legală este completată de **Regulamentul privind supravegherea sănătății la locul de muncă** ([Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz - VGÜ](#) din 2014, cu modificările ulterioare).²⁹

Angajatorii sunt obligați să stabilească dacă sunt necesare examene medicale pentru monitorizarea sănătății, așa cum este definită prin *Regulamentul VGÜ 2014*, pe baza identificării și evaluării riscurilor, inclusiv a rezultatelor măsurătorilor și evaluărilor tehnice. Mai mult, potrivit [art.6a din Regulamentul VGÜ 2014](#) și [art.49 alin. \(1\)](#) din Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (*ASchG*), examenele medicale sunt necesare în cazurile în care angajații prezintă riscul de a dezvolta o boală profesională.

Excepții de la examenele medicale obligatorii

Examenele medicale de angajare (înainte de începerea lucrului) și **examenle medicale ulterioare nu sunt necesare dacă:**

1) *identificarea și evaluarea riscurilor* ([art.4 și art.41 ASchG](#)) prezentate în mediul de lucru / la locul de muncă sau procedura pentru care urmează să se efectueze examenele medicale inițiale și ulterioare arată că: angajații desfășoară o muncă care

²⁸ <https://www.jusline.at/gesetz/aschg>

²⁹ Publicat în Monitorul Federal II nr. 26/2014 la 18 februarie 2014, și intrat în vigoare la 1 martie 2014.

implică expunerea la substanțe de lucru, astfel cum sunt definite la **art. 2 alin.1 din Regulamentul VGÜ 2014, nu mai mult de 1 oră pe zi lucrătoare, în medie pe săptămână lucrătoare** (aceasta nu se aplică însă expunerii la substanțe cancerigene cunoscute); sau nivelul mediu de expunere zilnică (valoarea medie zilnică) este sub jumătate din valoarea limită ocupațională maximă (MAK), fiind necesară ca dovadă o măsurătoare reprezentativă, astfel cum este definită în Capitolul 5 din *Regulamentul privind valorile limită din 2011 (Grenzwerteverordnung, GKV)*, cu modificările ulterioare, fiind necesare ca dovadă. Această limită nu se aplică substanțelor periculoase etichetate cu „H” în coloana 12 din anexa I (lista substanțelor) a GKV 2011 (conform **art.2, alin. 3 din Regulamentul VGÜ 2014**); dacă nivelurile substanțelor cancerigene cunoscute din organisme lucrătorilor examinați se situează sub valorile de referință ale substanțelor pentru adulți³⁰ cerute de către Inspekția Muncii în 3 examinări consecutive; sau nivelul mediu zilnic de expunere la substanțe cancerigene cunoscute este sub 1/20 din concentrația tehnică de referință (TRK) (media zilnică), care trebuie documentată printr-o măsurare reprezentativă, așa cum este definită în Capitolul 5 din GKV 2011. Aceasta nu se aplică substanțelor periculoase etichetate cu „H” în coloana 12 din Anexa I (lista substanțelor) a GKV 2011 (**art.2, alin.4 din Regulamentul VGÜ 2014**);

2. *dacă o evaluare reprezentativă conform stadiului tehnicii, luând în considerare datele de referință* (în special informațiile furnizate de producători și comercianți, calculele și măsurătorile din locuri de muncă similare), oferă dovezi că *nivelul mediu zilnic de expunere la locul de muncă specific este sub jumătate din valoarea MAK sau 1/20 din valoarea TRK* (**art. 2 alin. 5** din Regulamentul VGÜ 2014). Rezultatele măsurătorilor sau evaluărilor trebuie să fie reprezentative pentru expunerea lucrătorilor la locul de muncă / în mediul de lucru specific și pentru condițiile predominante (**art.46 ASchG, art.28 și următoarele** din GKV 2011, cu modificările ulterioare).

Măsurătorile și evaluările (art.2 alin.5 din Regulamentul din VGÜ 2014) trebuie efectuate conform stadiului tehnicii de către personal calificat și documentate într-un mod clar și ușor de înțeles (*art.31 din GKV*). Următoarele prevederi sunt considerate standarde tehnice pentru SSM:

- Standardul austriac [ÖNORM EN 482:2012](#) - „Expunere la locul de muncă - Cerințe generale pentru efectuarea procedurilor de măsurare a agenților chimici” (informații privind măsurătorile de referință ale valorilor limită, evaluarea și inexactitățile măsurătorilor),
- Standardul austriac [ÖNORM EN 689:1995](#) - „Atmosfera de la locul de muncă - Ghid pentru evaluarea expunerii prin inhalare la agenți chimici pentru comparație cu valorile limită și strategia de măsurare” (informații privind măsurătorile reprezentative, planurile de măsurare, documentația condițiilor de măsurare, calcularea rezultatelor măsurătorilor);

³⁰ www.arbeitsinspektion.gv.at

- Standardul austriac [ÖNORM EN 481:1993](#) „Atmosfera de la locul de muncă; definițiile fracțiilor granulometrice pentru măsurarea particulelor din aer” (informații privind măsurarea particulelor în suspensie).

Examenle medicale pentru verificarea adecvării, așa cum sunt definite de Regulamentul VGÜ 2014, sunt controale de sănătate pentru lucrători privind expunerea la o substanță specifică, efectuate înainte de începerea unei activități, independent de compania în care se desfășoară activitatea (**art. 6 alin.1** Regulamentul VGÜ 2014).

Examenle medicale trebuie efectuate de către medici de medicina muncii desemnați să se ocupe de angajații companiei, în conformitate cu [art.79](#) din Legea ASchG, cu modificările ulterioare. Angajatorii trebuie să permită medicilor examinatori accesul la locurile de muncă și să le furnizeze informațiile necesare (**art. 6 alin. 8** din Regulamentul VGÜ 2014). O listă³¹ a tuturor medicilor autorizați de către Inspekția Muncii ca medici de medicina muncii poate fi găsită pe site-ul web al Inspekției Muncii. Această listă este actualizată permanent. De asemenea, informații detaliate privind procedurile de efectuare a examenelor de aptitudini și a examenelor ulterioare sunt prevăzute de lege(**art. 52-56** din Legea ASchG, cu modificările ulterioare).

Medicii de medicina muncii autorizați trebuie să informeze de îndată [Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorilor](#) cu privire la orice modificare a numelui sau adresei lor sau a circumstanțelor relevante pentru autorizarea lor, precum și cu privire la orice încetare a activității lor de medici de medicina muncii (**art.6, alin. 9** din Regulamentul VGÜ 2014).

Medicii examinatori trebuie să verifice condițiile specifice de muncă ale angajatului care urmează să fie examinat prin inspectarea locului de muncă specific și/sau prin obținerea informațiilor despre locul de muncă necesare pentru evaluare și consult medical (**art.6, alin.8**, Regulamentul VGÜ 2014). Medicul examinator trebuie să informeze angajatorul cu privire la necesitatea revizuirii și adaptării procesului de identificare și evaluare a riscurilor. De asemenea, medicul examinator trebuie să aibă acces pentru a consulta documentele de securitate și sănătate în muncă - SSM adoptate în cadrul companiei (**art.6a, alin. 1 și 3**, Regulamentul VGÜ 2014).

Intervalele pentru examenle medicale sunt enumerate în *Anexa 1* din *Regulamentul VGÜ 2014*³². Aceste intervale au fost revizuite pentru anumite substanțe și activități pentru a reduce, atât efortul administrativ pentru medicii care efectuează examenle medicale, cât și pentru companii.

³¹https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheitsueberwachung/Ermaechtigte_Aerztinnen_und_Aerzte.html

³²https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumente/Gesundheit_im_Betrieb/vgue_gesundheitsueberwachung_am_arbeitsplatz_engl_b_ua1.pdf

Conform **Regulamentului VGÜ 2014**, intervalele periodice necesare pentru efectuarea examenelor medicale în funcție de *substanță/activitate* sunt următoarele: - Plumb, aliaje sau compuși de plumb - **1 an**; Lucrări de vopsire prin pulverizare / Fabricarea sticlei/bateriilor reîncărcabile (notă: aceasta include prelucrarea glazurilor care conțin plumb și reciclarea bateriilor reîncărcabile) - **3 luni**; Lucrări de protecție împotriva ruginii (inclusiv separarea și tăierea pieselor acoperite cu strat antirugină) - **4 săptămâni**; Mercur sau compuși anorganici ai mercurului - **1 an**; Reciclarea lămpilor fluorescente / eliminarea amalgamului - **3 luni**; Mangan și compuși de mangan - **1 an**; Benzen - **1 an**; Lucrări în cocserii - **3 luni**; Toluen - **1 an**; Xilen - **1 an**; Triclorometan (cloroform), tricloroetenă (tricloretilenă), tetraclorometan (tetraclorură de carbon), tetracloroetan, tetracloroetenă (percloroetilenă) sau clorbenzen - **1 an**; Sulfură de carbon - **1 an**; Dimetilformamidă - **1 an**; Compuși aromatici nitro sau amino - **1 an**; Ester fosforic - **6 luni** sau sfârșitul sezonului 1 an sau sfârșitul sezonului; Servicii de salvare în caz de accidente cu gaze, servicii de salvare în mine și ghizi locali ai acestora, purtând echipament de protecție respiratorie greu (mai mult de 5 kg) - **2 ani**; Substanțe biologice din grupele 2, 3 sau 4 - **2 ani**.

Examinările medicale trebuie efectuate în timpul programului de lucru, în special după sfârșitul expunerii, de exemplu la sfârșitul unei săptămâni de lucru, al unei zile lucrătoare sau al unui schimb de lucru iar formularele de completat pentru examenele medicale se găsesc pe site –ul web al [Inspecției Muncii](#).

CEHIA

Examinarea medicală ocupațională este o parte importantă a relației angajator-angajat, deoarece ajută la protejarea sănătății lucrătorilor și sprijină angajatorii să își îndeplinească obligațiile legale. Examinările medicale la angajare³³, periodice și de ieșire au condiții și reguli clar definite fiind stabilite de **Legea privind serviciile specifice de sănătate**.

În noiembrie 2024, guvernul ceh a aprobat un amendament la [Legea nr. 373/2011 privind serviciile specifice de sănătate](#) care prevede că, începând cu 1 iunie 2025, *examenle medicale de admitere nu mai sunt obligatorii pentru profesiile clasificate în Categoria 1 din nomenclatorul profesiilor respectiv pentru anumite ocupații non-periculoase* :

- Angajații clasificați în prima categorie de muncă, adică cei care se angajează pe locuri de muncă care nu prezintă un risc pentru sănătate, nu vor trebui să se supună examenelor medicale inițiale obligatorii. Această modificare are scopul de a reduce sarcina administrativă atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

³³ <https://www.sloneek.com/blog/entry-medical-examination/>

- Opțiunea de examen medical voluntar: în ciuda eliminării obligației, angajatorii sau angajații pot solicita un examen medical inițial dacă consideră necesar.
- Simplificare pentru categoriile de risc profesional: Pentru locurile de muncă clasificate în a doua categorie fără risc profesional, va fi posibil ca examenul medical inițial să fie efectuat nu doar de către furnizorul de servicii de medicina muncii, ci de către medicul de familie înregistrat al angajatului.

Astfel, angajații din Categoria 1 sunt considerați apti din punct de vedere medical, cu excepția cazului în care se dovedește contrariul. Această modificare își propune să reducă sarcina administrativă și să permită condiții de angajare mai flexibile pentru ambele părți. **Pentru profesiile din alte categorii, atât examenele medicale de admitere la angajare, cât și cele periodice rămân obligatorii.**

Angajatorii au 2 tipuri de obligații. În primul rând, aceștia trebuie să încheie un contract scris pentru furnizarea de servicii de medicină ocupațională și să clasifice fiecare dintre locurile de muncă prestate într-una din cele 4 categorii. Nerespectarea acestei prevederi îi face pasibili de o amendă de până la 1 milion CZK. În plus, angajatorii trebuie să asigure un examen medical inițial și, acolo unde este cazul, examene medicale periodice, de urgență. Dacă un angajator nu asigură un control medical inițial, acesta comite o infracțiune pentru care se poate aplica o **amendă** de până la 2 milioane CZK.

Examenul de medicina muncii³⁴ poate fi:

- un examen inițial (de admitere);
- un examen periodic;
- un examen de urgență.

El se efectuează pentru a evalua aptitudinea medicală pentru muncă sau pentru a determina starea de sănătate pentru a evalua posibilele efecte ale muncii asupra sănătății angajatului. Furnizorul de servicii de medicină ocupațională³⁵ este un furnizor în domeniul medicinei generale sau un furnizor în domeniul medicinei muncii. Cu anumite excepții, acestea sunt plătite de angajator.

Cadrul legal general pentru aceste examinări medicale este prevăzut de Codul Muncii, cu modificările ulterioare (2024 - 2025), Legea nr.373/2011, Titlul IV, Partea a 2-a care menționează serviciile de medicină ocupațională³⁶, cu modificările ulterioare, • Decretul nr.70/2012 privind examinările preventive³⁷, precum și în specificații tehnice și ghiduri SSM:

³⁴ <https://dostupnyadvokat.cz/en/blog/what-expect-from>

³⁵ <https://portal.gov.cz/en/informace/occupational-health-services-INF-189>

³⁶ Act No 373/2011 (Title IV, Part 2), which mentions occupational health services

³⁷ <https://portal.gov.cz/en/informace/preventive-examinations-INF-99>

- *Ghidul pacientului*³⁸ - *Examinări preventive*

• Ghidul pacientului – *Manual de îmbunătățire a siguranței pacientului*³⁹, publicat în limba engleză⁴⁰

Gama de persoane acoperite de fiecare examen este determinată în principal de tipul de examen:

Examen medical inițial

Un angajat trebuie să fie supus unui examen medical inițial înainte de a începe activitatea în cadrul unui loc de muncă. Există atât obligația angajatorului de a solicita un astfel de examen, cât și obligația angajatului de a-l efectua. Scopul examenului medical este în principal de a determina dacă angajatul poate îndeplini atribuțiile postului, existând mai multe categorii de locuri de muncă care au cerințe diferite.

Angajatorul este obligat să organizeze examinarea medicală inițială:

- *înainte de începerea raportului de muncă* (adică înainte de data convenită în contractul de muncă ca dată de începere a activității),
- *înainte de stabilirea raportului juridic bazat pe un acord privind munca în afara raportului de muncă*, dacă munca este periculoasă sau implică o activitate pentru desfășurarea căreia sunt prevăzute prin lege condiții de aptitudinemedicală,
- *înainte de stabilirea unui raport similar unui raport de muncă*, care poate fi, de exemplu, raportul de muncă pentru militari sau judecători.

Costul unui examen medical inițial este 500 CZK (21 EUR), iar angajatorul trebuie să acopere costul integral al examenului. Solicitantul plătește pentru examenul medical inițial la începutul raportului de muncă, iar angajatorul îl rambursează după începerea raportului de muncă (dar poate conveni ca acesta să fie rambursat chiar dacă raportul de muncă nu a început). Dacă controlul este organizat de medicul de familie, acesta va elibera o chitanță pe baza căreia angajatorul va rambursa costurile.

³⁸ https://mzd.gov.cz/wp-content/uploads/2020/08/Patient-Guide_EN_2020_FINAL.pdf

³⁹ https://mzd.gov.cz/wp-content/uploads/wepub/7453/34387/Patient_Guide_-_Patient_Safety_Improvement_Manual.pdf

⁴⁰ *Patient Guide – Patient Safety Improvement Manual publication in English, p. 60*

Procedura constă în următoarele etape:

Etapă administrativă:

- Medicul de medicina muncii verifică documentele necesare, respectiv: • Actul de identitate; • Cererea pentru examinare; • Extrasul din dosarul medical; • Contractul de muncă, dacă este disponibil; • Rapoartele medicale privind leziuni anterioare, boli cronice sau grave. Medicul va întreba, de asemenea, despre istoricul medical, inclusiv boli grave, afecțiuni psihologice, leziuni și antecedente familiale, despre orice medicamente care sunt luate în mod regulat, consumul de alcool, fumatul sau alte substanțe, hobby-uri, sporturi și istoricul profesional.

Examenul fizic

- Examenul medical de bază include măsurarea tensiunii arteriale, pulsului și greutății. De asemenea, se vor verifica vederea, auzul și sănătatea neurologică și ortopedică, iar un test de urină este obligatoriu.

Teste specializate

- Acestea se aplică locurilor de muncă clasificate ca fiind riscante sau care necesită condiții de sănătate specifice (de exemplu, lucrul cu substanțe chimice). Conținutul acestor teste este adaptat la natura viitoarei activități. Fără teste specializate, întregul examen durează de regulă mai puțin de 1 oră.

Examenul medical regulat pentru angajați

Aceste examinări periodice nu mai sunt obligatorii începând cu 2023, dar angajatorii și angajații pot solicita în continuare efectuarea lor. De asemenea, există o excepție pentru activitățile periculoase, pentru care examinările periodice sunt în continuare obligatorii. Examinările medicale periodice au scopul de a verifica dacă angajatul este încă apt să presteze munca în cauză. Cu toate acestea, legislația muncii stabilește în intervale diferite pentru diferite posturi. **De exemplu, în timp ce pentru un pompier profesionist perioada este de 12 luni, pentru un funcționar public este de 6 ani.** De asemenea, un aspect important este dacă lucrătorul are sub 50 de ani sau peste 50 de ani. *Pe măsură ce vârsta angajatului crește, intervalul pentru efectuarea examinării medicale se reduce.*

Examenul medical excepțional

În unele cazuri, este necesară și efectuarea unui examen medical de urgență dacă există îngrijorări cu privire la pierderea sau modificarea aptitudinii pentru muncă. Acesta poate fi cazul în care angajatul nu a lucrat mai mult de 8 săptămâni după un accident de muncă cu consecințe grave sau din alte motive. Angajatorul are, de asemenea, dreptul de a dispune un examen medical extraordinar dacă are îndoieli cu privire la aptitudinea medicală a angajatului.

FRANȚA

Serviciile franceze ⁴¹de sănătate și prevenție a muncii (SPST) au sarcina exclusivă de a preveni prejudiciile aduse sănătății angajaților ca urmare a desfășurării activității lor. Prin urmare, acestea efectuează **diverse examinări medicale** pe tot parcursul profesional al unui angajat⁴². Aceste controale de specialitate privesc: - întreprinderile private, unitățile publice industriale și comerciale (*Epic*) și unitățile publice administrative (*Épa*) care angajează personal de drept privat; - angajații cu contract de muncă permanent (*CDI*), contract de muncă pe durată determinată (*CDD*), contract de muncă temporar sau contract de muncă pe durată determinată (contract de ucenicie).

În funcție de mărimea companiei în cauză, serviciul de sănătate și prevenție a muncii este asigurat de un serviciu de sănătate intern din cadrul companiei sau de un serviciu de sănătate extern desemnat. Serviciile SSM sunt prestate de o echipă multidisciplinară, care include medici de medicina muncii, specialiști în prevenirea riscurilor profesionale și asistenței medicale.

Baza legală pentru asigurarea protecției lucrătorilor⁴³ la locul de muncă este data de:

- [Codul Muncii: Art. R4624-10 până la R4624-15](#) - *Vizită de informare și prevenire*;
- [Codul Muncii: Art. R4624-16](#) - *Frecvența monitorizării individuale a stării de sănătate a lucrătorilor*;
- [Codul Muncii: Art. R4624-39 până la R4624-41](#) - *Efectuarea vizitelor și examinărilor medicale, remunerarea medicilor de medicina muncii*.
- [Ordinul Ministrului muncii din 16 octombrie 2017 de stabilire a modelului de aviz de aptitudine, aviz de inaptitudine, a atestării monitorizării individuale a stării de sănătate și a propunerilor de măsuri de adaptare la locul de muncă](#).

Orice nou angajat trebuie să beneficieze de o examinare medicală denumită **vizită de informare și prevenire** (VIP)⁴⁴. Aceasta este efectuată de un profesionist din domeniul sănătății din cadrul serviciului de prevenție și medicina muncii (medic de medicina muncii, asistent medical specializat). VIP-ul trebuie organizată în termen de 3 luni de la preluarea efectivă a funcției de către angajat. Această examinare trebuie, în anumite cazuri, efectuată înainte de repartizarea angajatului la postul său de muncă.⁴⁵

⁴¹ <https://shs.hal.science/halshs-04217425v1>

⁴² <https://www.viridianhr.co.uk/blog/a-guide-to-medecine-du-travail-in-france/>

⁴³ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34061?lang=en>

⁴⁴ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34061?lang=en>

⁴⁵ <https://www.omagconsulting.com/en/occupational-health-in-france/>

Angajatorul trebuie să organizeze⁴⁶ o *vizită de informare și prevenire* sau un *examen medical*⁴⁷ pentru a se asigura că viitorul lucrător este eligibil pentru angajare. Angajatorii care nu își îndeplinesc obligațiile medicale se sancționează cu următoarele sancțiuni: - *amendă de 1.500 EUR* sau *închisoare de 4 luni și amendă de 3750 EUR* în caz de recidivă.

Vizita de informare și prevenire (*visite d'information et de prevention* - VIP) are ca scop:

- *Interogarea angajatului despre starea sa de sănătate;*
- *Informarea angajatului despre riscurile legate de postul de muncă;*
- *Conștientizarea angajatului cu privire la măsurile de prevenire care trebuie implementate;*
- *Identificarea dacă starea de sănătate sau riscurile la care este expus necesită trimiterea la medicul de medicina muncii;*
- *Informarea angajatului despre procedurile de monitorizare a stării sale de sănătate de către serviciu și despre dreptul său de a beneficia, în orice moment, de o vizită la medicul de medicina muncii, la cerere.*

Medicul de medicina muncii poate solicita examinări suplimentare. Acestea sunt responsabilitatea angajatorului. Medicul de medicina muncii nu are dreptul să transmită angajatorului informații medicale referitoare la angajat.

Angajații individuali și îngrijitorii de copii beneficiază, de asemenea, de VIP, dar în condiții speciale⁴⁸. Angajații expuși unor *riscuri specifice* pentru sănătatea lor (expunere la substanțe: azbest, radiații ionizante, de exemplu) sau pentru siguranța lor sau a colegilor lor beneficiază de o monitorizare individuală sporită (IRS) a sănătății lor⁴⁹.

VIP-ul se efectuează în termen de maximum **3 luni** de la preluarea efectivă a postului de lucru. Pentru un lucrător de noapte⁵⁰, un angajat sau un ucenic sub 18 ani,

⁴⁶ [Modèle de document : Demande à l'employeur d'organisation des visites médicales - Code du travail numérique](#)

⁴⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/les-visites-medicales-et-examens-medicaux-dans-le-cadre-du-travail>

⁴⁸ [Do an employee of the individual employer or a maternal assistant receive medical care? | Service Public](#)

⁴⁹ [Occupational medicine: what is enhanced individual monitoring of an employee? | Service Public](#)

⁵⁰ [Night work of private sector employee | Service Public](#)

vizita se efectuează înainte de angajare. Pentru un ucenic major (în vârstă de 18 ani), vizita medicală trebuie să aibă loc în termen de **2 luni** de la angajare.

Examenele medicale se efectuează în timpul programului de lucru, iar remunerația angajaților nu este afectată. Atunci când aceste examinări nu pot avea loc în timpul programului de lucru, acestea sunt plătite ca timp efectiv lucrat. **Costurile de timp și de transport necesare pentru aceste vizite medicale sunt acoperite de către angajator.**

Examenul VIP este un examen medical efectuat de un profesionist în medicina muncii (de exemplu, un medic colaborator de medicina muncii, un medic intern de medicina muncii, o asistentă medical specializată) dacă angajatul nu prezintă riscuri deosebite.

La finalul VIP-ului, medicul de specialitate poate, dacă consideră necesar, să îl îndrume pe lucrător către medicul de medicina muncii. Dacă angajatul este recunoscut ca lucrător cu dizabilități sau primește o pensie de invaliditate în cazul în care lucrează de noapte, VIP-ul este efectuat de medicul de medicina muncii în cadrul serviciului de prevenție și medicina muncii. De asemenea, la terminarea fiecărui VIP, medicul de medicina muncii sau medicul de familie va elibera un **certificat**⁵¹ de conformitate pentru angajat și angajator în care se specifică data la care a fost efectuată vizita medicală și data la care angajatul va beneficia de următorul său control medical.

Salariatul efectuează o nouă examinare medicală într-o perioadă maximă de **5 ani** de la prima vizită. Acest termen limită este stabilit de medicul de medicina muncii. Dacă angajatul este recunoscut ca lucrător cu dizabilități sau ca pensionar ori lucrător de noapte, perioada maximă este de **3 ani**.

Înainte de desfășura o nouă activitate, organizarea unui nou VIP pentru respectivul lucrător nu este necesară atunci când sunt îndeplinite următoarele 3 condiții:

- Personalul medical a luat cunoștință de un certificat de medicina muncii emis pentru același loc de muncă în perioada de **2 ani** anteriori angajării.
- Lucrătorul este chemat să ocupe o poziție identică cu riscuri de expunere echivalente.
- În ultimii 2 ani, medicul de medicina muncii nu a emis aviz de inaptitudine sau adaptare individuală, modificare sau modificare a postului sau a timpului de lucru.

De asemenea, *un salariat poate fi exceptat de la efectuarea unui control medical.* Condițiile pentru această scutire variază în funcție de faptul dacă salariatul este angajat de o firmă pentru muncă temporară sau nu.

⁵¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051329148>

Condițiile de renunțare la examinarea medicală diferă în funcție de situația salariatului în cadrul companiei. În cazul în care angajatul a beneficiat de un control medical în cei 5 ani anteriori angajării sale, organizarea unei noi examinări nu este necesară, deoarece sunt îndeplinite următoarele **3 condiții**:

- *Ocuparea de către angajat a unui post identic cu riscuri de expunere echivalente;*
- *Păstrarea de către profesionistul din domeniul sănătății a ultimului certificat de urmărire sau a ultimei evaluări medicale;*
- *Lipsa unui aviz de inaptitudine sau a unor măsuri individuale de adaptare sau modificare a postului sau a timpului de lucru emis de medicul de medicina muncii în ultimii 5 ani.*

Angajatul, la cererea sa sau a angajatorului, este supus unui examen medical de către medicul de medicina muncii.

Cadrul legal referitor la prestarea serviciilor de medicina muncii este relevat de:

- Codul funcției publice: Articolele L811-1 până la L814-2;
- Decretul nr. 82-453 din 28 mai 1982 privind sănătatea și securitatea în muncă și prevenția medicală în serviciul public, cu modificările ulterioare;
- Decretul nr. 85-603 din 10 iunie 1985 privind sănătatea și securitatea în muncă și medicina profesională și preventivă.

În fiecare unitate publică/administrativă/companie se va înființa un **serviciu de medicina muncii**. Rolul său este de a preveni orice deteriorare a stării de sănătate a personalului ca urmare a activității lor. Medicul de medicina muncii va lucra separat de medicul autorizat responsabil pentru controalele aptitudinii fizice și de medicul de serviciu⁵².

Aptitudinea generală pentru angajarea în sectorul public este verificată de medicul autorizat. Medicul de medicina muncii verifică compatibilitatea stării de sănătate cu condițiile de muncă aferente postului respectiv. Medicul examinator verifică, la cererea angajatorului, dacă angajatul este incapabil să lucreze din cauza unei boli sau a unui accident.

Medicul de medicina muncii va consilia angajatorul, agenții și reprezentanții acestuia la Inspekția Muncii cu privire la următoarele aspecte:

- *Evaluarea riscurilor profesionale;*

⁵² <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F107>

- *Protecția împotriva tuturor daunelor și riscurilor de accidente de muncă sau boli profesionale;*
- *Adaptarea posturilor, tehnicilor și a modelelor de lucru la fiziologia umană, în vederea contribuției la retenția personalului;*
- *Igiena generală a spațiilor de serviciu;*
- *Igiena în zonele administrative*
- *Informații sanitare.* În fiecare departament, medicul de medicina muncii va redacta și va actualiza periodic o listă a riscurilor profesionale din departament și a personalului expus. Această situație va fi comunicată angajatorului și ținută la dispoziția angajaților.

Ea va fi prezentată Comitetului Social⁵³ (*Comité Social et Économique* - [CSE](#)⁵⁴), care este instanța unică de reprezentare a angajaților în cadrul companiilor, în același timp cu un raport anual realizat de medicul de medicina muncii. De asemenea, medicul de medicina muncii va informa în scris angajatorul cu privire la riscurile pentru sănătatea lucrătorilor pe care le observă, care sunt legate de mediul de lucru.

Todată, medicul de medicina muncii trebuie consultat cu privire la proiectele majore de construcții sau amenajări ale clădirilor administrative și la modificările echipamentelor de lucru. El trebuie informat înainte de orice utilizare a substanțelor sau produselor periculoase, cu privire la compoziția acestor produse și la natura acestor substanțe și la condițiile lor de utilizare.

Mai mult, medicul de medicina muncii poate solicita angajatorului prelevarea de probe și măsurători. Serviciul de medicina muncii va fi informat cât mai curând posibil de către angajator cu privire la fiecare accident de muncă și fiecare boală profesională. În conformitate cu secretul medical, medicul de medicina muncii va informa administrația angajatorului cu privire la orice risc de epidemii.

Tot în acest sens, angajatorul numește unul sau mai mulți *asistenți de prevenire*⁵⁵ și, dacă este necesar, *consilieri de prevenire*⁵⁶ (*prévention*)⁵⁷. Asistenții de prevenire formează nivelul local al rețelei de ofițeri de prevenire, iar consilierii de prevenire oferă servicii de coordonare. Aceștia sunt numiți atunci când amploarea riscurilor profesionale, numărul de angajați sau organizarea serviciilor o justifică.

Acești ofițeri de prevenire sunt responsabili de asistarea și consilierea șefilor de departament cărora le raportează aspecte referitoare la evaluarea riscurilor, prevenirea riscurilor și implementarea normelor de sănătate și securitate în muncă. Aceștia propun

⁵³CSE are misiunea de a prezenta angajatorului revendicările angajaților privind salariile, aplicarea codului muncii, protecția sănătății, securității și condițiilor de muncă și este obligatoriu în companiile cu cel puțin 11 angajați.

⁵⁴ <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474>

⁵⁵ <https://cdg14.fr/assistant-de-prevention-et-conseiller-de-prevention>

⁵⁶ <https://www.cdg69.fr/fiche-pratique-l'assistant-et-le-conseiller-de-prevention>

⁵⁷ <https://www.cdg-64.fr/sante-et-conditions-de-travail/assistants-et-conseillers-de-prevention/>

măsurile practice pentru îmbunătățirea prevenirii riscurilor și participă la creșterea gradului de conștientizare, la furnizarea de informații și la formarea personalului. De asemenea, asistenții și consilierii de prevenire primesc o formare inițială înainte de a-și prelua funcțiile și o formare continuă în domeniul sănătății și securității în muncă.

Șefii de departament trimit acestor ofițeri de prevenire o scrisoare-cadru care prezintă resursele disponibile pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Angajatorul numește, de asemenea, *inspectori de sănătate și securitate în muncă* responsabili de monitorizarea respectării reglementărilor aplicabile în materie de sănătate și securitate (SSM).

Inspectorii de sănătate și securitate în muncă propun șefilor de departament măsurile care pot îmbunătăți igiena și securitatea la locul de muncă și prevenirea riscurilor profesionale. În situații de urgență, aceștia propun măsurile imediate pe care le consideră necesare.

Mai mult, inspectorii de sănătate și securitate în muncă au acces nerestricționat la toate unitățile, spațiile și locurile de muncă aflate sub jurisdicția departamentelor pe care le inspectează.

GERMANIA

În Germania, cadrul legal este relevat de *Legea privind securitatea și sănătatea în muncă* (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) din 1996, cu modificările ulterioare. De asemenea, *Legea privind plasarea forței de muncă* (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) reglementează munca temporară, în timp ce *Legea privind munca cu fracțiune de normă și angajarea pe durată determinată* (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) vizează raporturile de muncă pe durată determinată. Pentru lucrătorii temporari, precum și pentru lucrătorii cu contracte pe durată determinată, se aplică reglementările generale privind protecția socială și securitatea și sănătatea în muncă. Directiva-cadru în domeniu a fost implementată prin Legea privind punerea în aplicare a Directivei-cadru CE pentru încurajarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă și a altor directive privind SSM - „Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien”.

Atribuțiile îndeplinite de medicul de medicina muncii atunci când oferă asistență medicală preventivă la locul de muncă⁵⁸ sunt specificate de către *Comitetul de medicină a muncii* (Ausschuss für Arbeitsmedizin - AfAMed) prin *Regulamentul de medicină a muncii* (Arbeitsmedizinische Regeln - AMR) și *Recomandările de medicină a muncii*

⁵⁸ <https://www.baua.de/EN/Topics/Prevention/Occupational-health-prevention/Preventive-occupational-healthcare>

(Arbeitsmedizinische Empfehlungen - AMES), care reflectă stadiul actual și cerințele de medicină a muncii.

Institutul Federal pentru Sănătate și Siguranță în Muncă - [BAuA \(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin\)](#) reprezintă autoritatea guvernamentală de cercetare subordonată Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale (Bundesministerium). BAuA promovează un mediu de lucru sigur și sănătos prin cercetare, consultanță științifică și reglementare în domeniul chimic (inclusiv biocide), precum și securitatea muncii. BAuA este responsabilă pentru administrarea activității AfAMed.

Regulamentul de Medicină a Muncii include asistență medicală preventivă la locul de muncă ([Arbeitsmedizinische Prävention](#)), care definește cele 3 domenii ale asistenței medicale preventive la locul de muncă: **educație și consiliere individuală (prevenție individuală)**; **consiliere generală (colectivă) de sănătate ocupațională** (instruire a angajaților); **sprijin pentru evaluările riscurilor** (asistarea angajatorilor în recunoașterea pericolelor pentru sănătate).

Examinarea medicală ocupațională este obligatorie pentru sarcini specifice cu risc ridicat, reglementate de Ordonanța privind asistența medicală preventivă în muncă ([ArbMedVV](#)). Medicii de medicina muncii ([Betriebsarzt](#)) efectuează examene preventive pentru a detecta din timp bolile profesionale. Examenele sunt clasificate în obligatorii ([Pflichtvorsorge](#)), opționale ([Angebotsvorsorge](#)) și solicitate ([Wunschvorsorge](#)).

Din 2019, Ordonanța privind asistența medicală preventivă la locul de muncă prevede că toate serviciile pentru furnizarea de asistență medicală preventivă la locul de muncă să fie grupate într-o singură consultație cu medicul de medicina muncii (conform **art. 3 alin. (2), alin. (3), art. 6 alin. (1) - ArbMedVV**). În plus, medicul de medicina muncii trebuie să înregistreze toate condițiile de muncă actuale, precum și riscurile legate de muncă și să le ia în considerare în timpul controlului medical. Asistența medicală preventivă la locul de muncă poate implica și alte intervenții medicale. Principiul stabilit de legiuitor, conform căruia asistența medicală preventivă la locul de muncă nu ar trebui să se limiteze la examinări unice, ci să fie privită în ansamblu, este denumit abordare holistică. Informații generale și metodologiile specifice sunt stabilite pentru medicii de medicina muncii în **Regulamentul de medicină a muncii - AMR 3.3**, „Asistență medicală preventivă holistică la locul de muncă, luând în considerare toate condițiile de muncă și riscurile legate de muncă” ([Ganzheitliche arbeitsmedizinische Vorsorge unter Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen](#)).

Examinările sunt impuse (fie opționale, fie obligatorii) prin lege, iar consultațiile preventive de medicină ocupațională sunt oferite și/sau efectuate la intervale regulate. Momentul consultațiilor este stipulat în **Regulamentul de medicină ocupațională AMR**

2.1⁵⁹. De regulă, prima consultație va avea loc cu **3 luni** înainte ca angajatul să își preia noul rol, urmată de o altă consultație la **12 luni** după începerea acestuia și ulterior la fiecare **36 de luni**.

Problemele abordate și procedurile pentru consultațiile de medicină ocupațională depind de examinarea ocupațională relevantă. Asigurarea socială pentru accidente din Germania (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* - DGUV) a publicat recomandări privind pașii concreți care trebuie luați în timpul anamnezei și examenelor clinice, precum și aspectele care trebuie tratate în consultațiile privind diferitele tipuri de expunere ocupațională.

Pe lângă aceste recomandări pentru medicii de medicina muncii, ghidurile medicale emise de societățile medicale științifice din Germania stau la baza consultațiilor ocupaționale. Atestatele de asistență medicală ocupațională preventivă sunt documente importante pentru angajați, dovedind că aceștia au fost expuși la riscuri profesionale într-o anumită perioadă de angajare și că starea lor de sănătate a fost înregistrată și documentată de un medic de medicina muncii care oferă asistență medicală ocupațională preventivă. Prin urmare, atestările de asistență medicală ocupațională preventivă trebuie păstrate, de exemplu, în scopuri de asigurare.

Fiecare companie primește, de asemenea, un atestat de asistență medicală ocupațională preventivă. Aceasta confirmă doar faptul că consultația a avut loc și natura acesteia (riscul specific la locul de muncă, de exemplu, expunerea la zgomot), iar prevederi suplimentare sunt menționate de **Regulamentul de medicină a muncii - AMR 6.4⁶⁰**.

Asistența medicală preventivă la locul de muncă are ca scop asigurarea că angajații sunt informați cu privire la riscurile pentru sănătate legate de muncă, care au o relevanță concretă pentru circumstanțele lor individuale și dispoziția lor personal.

Aceasta implică evaluări, respectiv dacă au apărut sau sunt posibile probleme care le afectează sănătatea sau afecțiuni legate de muncă, de exemplu, din cauza condițiilor lor de muncă actuale și anterioare. Afecțiunile legate de muncă trebuie diagnosticate și prevenite într-un stadiu incipient. Un exemplu este diagnosticarea deficienței de auz la persoanele care lucrează în medii foarte zgomotoase. În același timp, asistența medicală preventivă la locul de muncă are scopul de a ajuta lucrătorii să își mențină capacitatea

⁵⁹ <https://www.baua.de/EN/Topics/Prevention/Occupational-health-prevention/Preventive-occupational-healthcare/Preventive-occupational-healthcare>

⁶⁰ <https://www.baua.de/EN/Topics/Prevention/Occupational-health-prevention/Preventive-occupational-healthcare#:~:text=The%20organisation%20also%20receives%20an,Occupational%20Medical%20Regulation%20AMR%206.4.>

de muncă. Acest lucru este ilustrat prin prescrierea unei protecții auditive adaptate individual pentru angajații cu afecțiuni preexistente care le afectează auzul.

Investigarea problemelor individuale și furnizarea de remedii sunt cele mai importante elemente ale asistenței medicale preventive la locul de muncă.

Asistența medicală preventivă la locul de muncă este, de asemenea, menită să contribuie la dezvoltarea conceptului de securitate și sănătate la locul de muncă. De exemplu, medicul de medicina muncii poate consilia compania/organizația cu privire la achiziționarea de aparate de protecție auditivă. Acolo unde este cazul, în instrucțiunile date angajaților se poate pune un accent mai mare pe necesitatea aparatelor de protecție auditivă.

În cazul în care se asigură asistență medicală preventivă la locul de muncă, fiecare angajat poate programa o consultație cu medicul de medicina muncii dacă suspectează o corelație între problemele de sănătate și condițiile de muncă (asistență medicală de protecție în temeiul **art. 11 și 5a ArbSchG**).

Companiile trebuie să ofere în mod regulat angajaților asistență medicală preventivă (opțională) la locul de muncă și să le permită acestora să participe la examinări dacă apar anumite expuneri legate de locul de muncă. Termenele pentru furnizarea asistenței medicale preventive opționale la locul de muncă sunt definite în anexa la Ordonanța privind asistența medicală preventivă la locul de muncă.

Implicarea în asistența medicală preventivă la locul de muncă este obligatorie dacă se experimentează anumite expuneri profesionale la locul de muncă. Inițiativa de a se implica în asistența medicală preventivă electivă trebuie să vină de la angajații înșiși iar implicarea în asistența medicală preventivă opțională este voluntară.

Angajații sunt obligați să se implice în asistența medicală preventivă acolo unde este obligatorie. Nimeni nu poate fi angajat în aceste locuri de muncă decât dacă deține un certificat care să ateste că a beneficiat de asistență medicală preventivă ocupațională.

POLONIA

În Polonia, controalele medicale ocupaționale sunt obligatorii pentru angajații cu contracte de muncă pentru a obține un *certificat de aptitudine profesională*⁶¹. Angajatorii trebuie să acopere costurile și să organizeze examinări inițiale (înainte de începerea activității), periodice (la fiecare 1-5 ani) și post-boală (după 30 de zile de concediu medical). Nerespectarea acestei cerințe poate duce la rezilierea contractului de muncă.

Cadrul legal privind securitatea și sănătatea în muncă –SSM este prevăzut de: • **Art. 229-230** din Codul Muncii (Legea din 26 iunie 1974, cu modificările ulterioare)⁶²; • [Legea din 5 decembrie 2008 privind prevenirea și controlul infecțiilor și bolilor infecțioase la om](#); • [Regulamentul Ministrului Sănătății și Protecției Sociale din 30 mai 1996 privind efectuarea examenelor medicale ale angajaților](#), domeniul de aplicare al asistenței medicale preventive pentru angajați și certificatele medicale eliberate în scopurile specificate în Codul Muncii.

Angajatorii nu pot permite lucrătorilor să lucreze fără certificate medicale valabile care să ateste că nu există contraindicații pentru a lucra într-un anumit post. Lucrătorii trebuie să se conformeze examenelor medicale. Refuzul de a respecta instrucțiunile angajatorilor în acest sens este considerat nerespectare a instrucțiunilor legate de muncă și poate constitui motiv pentru încetarea contractelor de muncă de către angajatori fără preaviz, din cauza unei încălcări grave a obligațiilor lucrătorilor.

În timpul raporturilor de muncă, lucrătorii trebuie să se supună examenelor și controalelor medicale periodice. Dacă lucrătorii nu se supun examenelor medicale din vina lor și nu li se eliberează certificate medicale, aceștia nu vor primi remunerație pentru timpul nelucrat din acest motiv.

Examenele ocupaționale prealabile angajării și ulterior examenele și controalele periodice, precum și alte servicii medicale sunt efectuate de către unitățile de asistență medicală (servicii de asistență medicală ocupațională) în baza unor contracte încheiate de angajatori. De regulă, examenele și controalele medicale periodice se efectuează în timpul programului de lucru. Lucrătorii își păstrează dreptul la remunerație pentru timpul nelucrat în legătură cu examinările, iar dacă trebuie să se deplaseze într-o altă locație pentru aceste controale, au dreptul la rambursarea costurilor de călătorie în conformitate cu normele aplicabile călătoriilor de afaceri.

⁶¹ <https://www.biznes.gov.pl/en/portal/001825#:~:text=Medical%20certificate-,%20General%20rules%20for%20occupational%20medical%20examinations,not%20worked%20for%20this%20reason>

⁶² Art. 229-230 [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy](#).

Prin urmare, examinările se efectuează: • pe cheltuiala angajatorilor; • acolo unde este posibil, în timpul programului de lucru; • cu remunerarea absenței de la locul de muncă din cauza efectuării examenelor (cu excepția cazului în care lucrătorii nu au fost supuși examenelor din vina lor); • cu rambursarea costurilor de deplasare necesare pentru efectuarea examenelor; • pe baza trimitărilor din partea angajatorilor (3 formulare: pentru un lucrător, pentru unitatea medicală și pentru dosarul personal).

Primul formular se eliberează în vederea completării pentru o unitate medicală, iar a doua copie pentru viitorul lucrător, în timp ce al treilea formular trebuie inclus în dosarul personal, atunci când: • un lucrător este angajat; • un lucrător este transferat la un alt post de lucru; • un alt lucrător este transferat la un post de lucru la care sunt prezenți factori dăunători sănătății sau condiții grele.

Modelul de sesizare (referatul SSM) trebuie:

- să specifice tipul de examen preventiv care urmează să fie efectuat;
- să specifice postul de lucru la care urmează să fie angajată persoana respectivă – pot fi indicate două sau mai multe posturi de lucru în sesizare, ierarhizate în funcție de nevoile companiei;
- să conțină o descriere a condițiilor de muncă iar descrierea trebuie să includă informații privind prezența factorilor periculoși, a factorilor dăunători sănătății sau a factorilor de disconfort și a altor factori rezultați din modul în care se desfășoară munca la postul sau posturile de lucru. De asemenea, trebuie furnizate nivelurile de expunere și rezultatele actuale ale testelor și măsurătorilor factorilor dăunători sănătății efectuate la aceste posturi de lucru.

Următoarele persoane sunt supuse examinărilor medicale înainte de angajare:

- persoanele nou angajate;
- lucrătorii transferați la alte posturi de muncă;
- alți lucrători transferați la posturi de muncă la care sunt prezenți factori dăunători sănătății sau condiții grele;
- persoanele angajate pentru a efectua munci deosebit de periculoase (indiferent de examinările la care au fost supuse).
- **Următoarele persoane nu sunt supuse examinărilor preangajare:**
 - persoanele reangajate de același angajator în același post sau într-un post cu condiții de muncă identice în termen de 30 de zile de la încetarea sau expirarea raportului de muncă anterior;
 - persoanele nou angajate de un alt angajator în termen de 30 de zile de la încetarea sau expirarea raportului de muncă anterior, dacă un certificat medical valabil atestă că nu există contraindicații pentru a lucra în condițiile descrise într-un referat pentru examinări medicale, iar angajatorul consideră aceste condiții ca fiind comparabile cu postul propus;
 - persoanele care sunt nou angajate, dar rămân într-un raport de muncă cu un alt angajator. Angajatorul solicită ca o astfel de persoană să prezinte un

certificat medical valabil care să ateste că nu există contraindicații pentru a lucra în postul respectiv și o trimitere pentru examinări pe baza cărora a fost eliberat certificatul. Această regulă se aplică în mod corespunzător persoanelor care sunt angajate recent, dar care rămân într-un raport de muncă cu un alt angajator. Angajatorul solicită ca o astfel de persoană să prezinte un certificat medical valabil care să ateste că nu există contraindicații pentru a lucra în postul respectiv și o trimitere pentru examinări pe baza cărora a fost emis certificatul respectiv.

De asemenea, ***următoarele persoane sunt supuse controalelor periodice:***

- periodic, toți lucrătorii angajați, la termenele specificate de medicii de medicina muncii în certificatele care atestă că nu există contraindicații pentru muncă;
- lucrătorii expuși la substanțe și agenți cancerigeni sau la praf care cauzează fibroză, inclusiv după ce încetează să presteze muncă în cadrul căreia au intrat în contact cu aceste substanțe, agenți sau praf și după încetarea raportului de muncă, dacă solicită astfel de controale.

Alte persoane supuse controalelor: lucrătorii care sunt incapabili să lucreze din cauza unei boli cu o durată mai mare de 30 de zile.

Dacă la un lucrător se constată simptome ale unei boli profesionale emergente, angajatorul trebuie, pe baza unui certificat medical, să repartizeze lucrătorul într-un alt loc de muncă în care persoana respectivă nu este expusă la agentul care a cauzat aceste simptome (în termenul și pentru perioada specificate în certificatul respectiv). Lucrătorul are dreptul la o indemnizație compensatorie pentru o perioadă de maximum **6 luni** dacă transferul într-un alt loc de muncă are ca rezultat o reducere a remunerației.

Examenе sanitare și epidemiologice

Persoanele care preiau sau desfășoară o muncă care implică riscul de transmitere a unei infecții sau a unei boli infecțioase către alte persoane (de exemplu, muncă în industria cateringului sau muncă cu produse alimentare) trebuie, pe baza unei trimiteri din partea angajatorului și pe cheltuiala angajatorului, să se supună obligatorii unor examene sanitare și epidemiologice.

Examenеle sanitare și epidemiologice sunt efectuate de laboratoare acreditate:

- ale Inspectoratului Sanitar de Stat sau ale Inspectoratului Sanitar Militar și ale altor laboratoare, în baza contractelor încheiate cu aceste autorități;
- unități responsabile de tratarea bolilor pulmonare și a tuberculozei – în cazul examenelor pentru tuberculoză, în baza contractelor încheiate cu autoritățile competente.

Rezultatele examenelor sunt prezentate persoanei examinate și angajatorului (sau autorității contractante) sub forma unui **certificat medical**.

Certificatul medical atestă faptul că:

- persoana este aptă să desfășoare o muncă care implică riscul de transmitere a unei infecții sau a unei boli infecțioase către alte persoane
- există contraindicații temporare sau permanente pentru efectuarea unei munci care implică riscul de transmitere a unei infecții sau a unei boli infecțioase către alte persoane. Persoanele pentru care există contraindicații temporare sau permanente pentru efectuarea unei munci care implică riscul de transmitere a unei infecții sau a unei boli infecțioase către alte persoane nu pot efectua această muncă. În calitate de angajator, nu se poate repartiza o astfel de muncă, menținând în același timp confidențialitatea.

De asemenea, la sfârșitul examinărilor se eliberează un certificat medical. Acesta menționează:

- că nu există contraindicații pentru a lucra într-un anumit post sau
- că există contraindicații de sănătate pentru a lucra într-un anumit post – în condițiile de muncă descrise în trimiterea pentru examinările medicale.

Medicul de specialitate eliberează 2 copii ale certificatului: pentru persoana examinată și pentru angajator, care include certificatul în dosarul personal al lucrătorului. Un angajat care a fost programat pentru un examen medical pre-angajare, periodic sau pentru un control medical poate fi trimis de un medic, cu acordul angajatului, pentru a participa la un program de sănătate sau la un program de politică de sănătate. Cu toate acestea, în certificatul medical, medicul nu va lua în considerare rezultatele examinărilor sau controalelor efectuate în cadrul programelor de sănătate dacă acestea nu se suprapun cu examinările și controalele obligatorii efectuate în baza trimiterii respective.

Medicul de medicina muncii poate emite, de asemenea, o trimitere pentru alte examinări în scopul eliberării unui certificat medical privind contraindicațiile pentru a lucra într-un anumit post în condițiile de muncă descrise în trimitere.

SPANIA

Lucrătorii⁶³, în cadrul prestării activității lor, au dreptul la o protecție eficientă în materie de securitate și sănătate în muncă. Salariatul este obligat să respecte măsurile legale și regulamentare de securitate și sănătate în muncă. La inspecția și controlul acestor măsuri, care sunt obligatorii pentru angajator, salariatul are dreptul de a participa prin reprezentanții săi legali la locul de muncă, în cazul în care nu există centre specializate competente în materie conform legislației în vigoare⁶⁴. Angajatorul este obligat să se asigure că fiecare salariat primește o pregătire teoretică și practică suficientă și adecvată în materie preventivă, atât la momentul angajării, indiferent de modalitatea sau durata acesteia, cât și atunci când intervin modificări ale funcțiilor îndeplinite sau când se introduc noi tehnologii sau modificări ale echipamentelor de muncă.

În **Spania**, principalul act legislativ în domeniul sănătății și securității în muncă este **Legea nr.31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale**⁶⁵, cu modificările ulterioare. Acest act normativ transpune Directiva-cadru CE din 1989 privind sănătatea și securitatea în muncă în legislația spaniolă, stabilind reguli și obligații generale pentru angajatori, lucrători și organisme publice.

Articolul 28 din Legea nr. 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale este dedicat situației specifice a „lucrătorilor temporari, contractelor pe durată determinată și agenților de muncă temporară”;

*Examenele medicale prealabile angajării sunt în general voluntare*⁶⁶. Cu toate acestea, **acestea sunt obligatorii dacă locul de muncă implică riscuri ridicate, substanțe periculoase sau activități reglementate în mod specific** (de exemplu, radiații, ture de noapte). Angajatorii sunt obligați să organizeze aceste examinări, dar angajații le pot refuza, cu excepția unor funcții specifice.

Examenele medicale pornesc de la principiul voluntariatului, deși legea nu acordă același tratament în toate cazurile. În primul rând, [Constituția](#) Spaniei, în **art.18.1**, stabilește dreptul la intimitate al persoanelor. În virtutea acestui articol, lucrătorii înșiși vor trebui să își dea consimțământul, hotărând în mod liber dacă doresc sau nu să fie supuși unui examen. Cu toate acestea, în conformitate cu **art. 22** din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă, angajatorii trebuie să garanteze angajaților lor examene medicale periodice, în funcție de riscurile inerente muncii pe care o prestează.

Comaniile programează periodic, prin intermediul entităților cu care sunt asociate sau prin intermediul serviciilor de prevenire externe contractate, controalele medicale obișnuite ale lucrătorilor lor, ca parte a unei politici general acceptate de prevenire a

⁶³ <https://www.etl-global.com/wp-content/uploads/2024/02/Workation-Study-Spain-2024.pdf>

⁶⁴ <https://www.enshpo.eu/health-and-safety-at-work-a-comprehensive-guide-to-laws-and-resources/>

⁶⁵ Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

⁶⁶ <https://www.gremicat.es/en/mandatory-occupational-medical-examinations/#:~:text=1.,Voluntariness%20and%20exceptions>

riscurilor și protecție a sănătății. În acest sens, legea spaniolă privind SSM stabilește că, în relațiile de muncă, lucrătorii au dreptul la integritate fizică și la o politică adecvată și o protecție eficientă în materie de securitate și igienă. Lucrătorii pot fi obligați să se supună controalelor medicale la locul de muncă, deși există excepții.

Controalele medicale joacă un rol fundamental în conservarea sănătății și securității lucrătorilor. Pentru a clarifica responsabilitățile și drepturile atât ale angajatorilor, cât și ale angajaților în acest domeniu, legea în domeniu își propune să ofere îndrumări detaliate cu privire la natura obligatorie a controalelor medicale ocupaționale, bazate pe legislația actuală și pe cele mai bune practici în domeniul prevenirii riscurilor profesionale.

Statutul lucrătorului și Legea nr. 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale stabilesc că lucrătorii au dreptul la integritate fizică și la o politică adecvată de sănătate și securitate în muncă. Tot în acest sens, **art. 22** din legea sus-menționată specifică faptul că angajatorul trebuie să garanteze monitorizarea periodică a stării de sănătate a lucrătorilor, întotdeauna sub rezerva consimțământului acestora, cu excepția anumitor cazuri specifice.

O examinare medicală este obligatorie⁶⁷ pentru angajați:

1. **La evaluarea condițiilor de muncă:** atunci când este necesar să se evalueze efectele condițiilor de muncă asupra sănătății lucrătorilor. Acest lucru este aplicabil în mediile de lucru cu riscuri ridicate, cum ar fi expunerea la substanțe toxice sau niveluri ridicate de zgomot.

2. **La verificarea stării de sănătate a lucrătorului:** Atunci când starea fizică sau psihologică a lucrătorului poate reprezenta un risc pentru sine, pentru alți lucrători sau pentru terți, este esențial să se efectueze examene medicale.

3. **Prin prevederi legale specifice:** Unele sectoare reglementate în mod specific de lege impun examene medicale obligatorii, cum ar fi cele care implică lucrul cu radiații ionizante sau substanțe periculoase.

4. **Prin condițiile stipulate prin contract:** În funcție de contractul colectiv de muncă aplicabil, pot exista prevederi care impun examene medicale regulate în anumite tipuri de locuri de muncă sau industrii.

Astfel, voluntariatul va avea anumite excepții (care, însă, vor depăși pericolele ce pot fi cauzate terților).

Deși examenul medical este în general voluntar, excepțiile menționate mai sus obligă lucrătorul să se supună evaluărilor medicale pentru binele comun și siguranța în mediul de muncă. Este esențial ca, în calitate de angajator, să fie

⁶⁷ <https://falseseguridad.com/is-medical-examination-mandatory-for-workers/>

documentată corect oferta acestor examene și, în cazul refuzului din partea lucrătorului, trebuie obținut un document semnat care să ateste această renunțare.

Controalele trebuie programate periodic, de regulă anual, deși legea sus menționată nu specifică o frecvență obligatorie. Este important ca acestea să fie efectuate de personal medical calificat și în moduri care să minimizeze disconfortul pentru angajat, respectând întotdeauna intimitatea și demnitatea acestuia.

Examinările medicale în cadrul companiei pot fi efectuate în următoarele momente:

- **La începutul raportului de muncă:** când lucrătorul începe activitatea sau când i se atribuie noi sarcini care implică riscuri pentru sănătate. Se poate chiar avea în vedere ca acest control să fie efectuat în prealabil. În unele companii, controlul medical face parte din procesul de selecție. Trebuie avut în vedere faptul că, candidații nu sunt încă angajați ai companiei și pot refuza să se supună unui astfel de control. Mai mult, în unele cazuri, poate apărea discriminări în procesul de selecție dacă selecția unui lucrător se bazează pe acest control - de exemplu, respingerea unei femei pentru un post administrativ pentru că este însărcinată.
- **La reluarea locului de muncă:** după un concediu medical de lungă durată din motive de sănătate, angajatorul poate solicita angajatului să se supună unui examen medical pentru a stabili dacă boala ar putea recidiva din motive legate de muncă.
- **Periodic:** acest tip de examen este de obicei stabilit conform unor reguli speciale, luând în considerare riscurile specifice la locul de muncă. De exemplu, lucrătorii care sunt expuși la zgomote puternice trebuie să se supună unui examen medical la fiecare 3 până la 5 ani, conform **art. 11** din [Decretul Regal 286/2006 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la zgomot](#).

Protecția datelor și confidențialitatea datelor privind sănătatea este primordială. Doar personalul medical și autoritățile sanitare au acces la informații detaliate privind starea de sănătate a lucrătorului. Angajatorii vor primi informații doar despre capacitatea lucrătorului de a-și îndeplini atribuțiile sau despre nevoile de adaptare la locul de muncă.

Angajatorii au responsabilitatea de a efectua examene medicale și de a acționa în conformitate cu reglementările care protejează drepturile angajaților. O bună informare la nivelul companiei și respectarea normelor legale SSM ajută la crearea mediu de lucru sigur și sănătos.

SUEDIA

Autoritatea suedeză pentru mediul de muncă⁶⁸ este organismul de reglementare care are mandatul din partea guvernului și a Parlamentului (Riksdag-ului) de a se asigura că legislația privind mediul de muncă și orele de lucru sunt respectate de către companii și organizații.

Examinarea medicală și controalele ocupaționale⁶⁹ permit unui angajator să detecteze semnele timpurii ale unei stări de sănătate precare la angajați și să reducă riscurile din mediul de muncă. Angajatorul este responsabil pentru organizarea examinării, atunci când acest lucru este impus de reglementări.

În calitate de angajator, responsabilitatea principală este de a elimina riscul de îmbolnăvire în mediul de muncă. Dacă nu este posibilă eliminarea completă a riscului, trebuie ca acesta să fie redus la minim. Dacă persistă un risc de îmbolnăvire sau de vătămare corporală, este necesar să se examineze starea de sănătate a angajaților.

Persoanele care desfășoară activități independente sunt, de asemenea, supuse reglementărilor privind examinarea medicală dacă lucrează cu: • *substanțe chimice alergene*, • *praf care induce fibroză*; • *metale corozive*.

O evaluare medicală constă într-un examen al stării de sănătate a unui angajat, care trebuie efectuat de un medic cu expertiză specifică. Pentru munca manuală intensivă, examenul poate fi efectuat și de un fizioterapeut autorizat sau un chiropractor autorizat. Evaluarea medicală și alte examene ocupaționale pot include interviuri, chestionare, examene fizice și teste. Examinările și controalele medicale sunt reglementate de Autoritatea suedeză pentru mediul de muncă și nu trebuie confundate cu evaluarea generală a sănătății efectuată în multe companii.

Scopul examinării medicale și al altor examene medicale:

- Depistarea și prevenirea timpurie a problemelor de sănătate ale lucrătorilor;
- Prin examinarea medicală și alte examene, un angajator poate recunoaște semnele timpurii de sănătate precară, boală sau accidentare la angajați, semne care sunt legate de mediul de lucru, prevenind agravarea stării de sănătate, a bolilor sau a accidentărilor existente ale unui angajat de către mediul de lucru, de exemplu atunci când persoanele cu alergii lucrează într-un mediu în care există riscul apariției unor noi alergii.
- Evaluarea stării de sănătate și asigurarea capacităților fizice și mentale ale angajaților;

⁶⁸ <https://www.av.se/en/about-us/>

⁶⁹ <https://www.av.se/en/health-and-safety/occupational-medical-surveillance-and-health-examinations/>

- Asigurarea că angajatul are o capacitate fizică și mentală suficientă pentru a lucra în condiții de stres. De exemplu, pentru lucrări care implică scufundări, fum sau substanțe chimice, alpinism cu o diferență mare de înălțime;
- Detectarea afecțiunilor de sănătate ale angajaților care cresc riscul de accidentare sau vătămare corporală, cum ar fi oboseala excesivă în timpul lucrului de noapte sau afectarea judecății sau a timpului de reacție al șoferilor de vehicule;
- Protecția personalul din jurul unui anumit angajat de îmbolnăviri sau vătămări corporale, care pot apărea ca urmare a sănătății precare, a bolii sau a accidentării angajatului. Un exemplu este munca în echipă într-un mediu periculos.
- Recunoașterea riscurilor din mediul de lucru prin obținerea unui feedback cu privire la riscurile din mediul de lucru. Feedback-ul poate include, de exemplu, sugestii pentru măsuri preventive, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.
- Pentru angajator, acest lucru va oferi informații despre cum funcționează managementul mediului de lucru de la locul de muncă.

Formulare pentru certificate de aptitudine pentru muncă:

- [Substanțe chimice alergene - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Plumb - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Scufundări - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Praf care induce fibroză, azbest - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Praf care induce fibroză, anumite fibre anorganice sintetice - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Praf care induce fibroză, silice - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Cadmium - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Escaladă cu o diferență mare de înălțime - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Mercur - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)
- [Scufundări cu fum și substanțe chimice - certificat de aptitudine pentru muncă,](#)

Un certificat de aptitudine pentru muncă este o declarație care atestă că angajații au o sănătate suficient de bună pentru a face față riscului crescut de îmbolnăvire sau accidentare pe care îl implică activitatea lor. Evaluarea se efectuează în contextul unei examinări medicale efectuate de un medic specialist. Dacă medicul consideră că starea de sănătate a angajatului este suficient de bună, acesta poate elibera un certificat de aptitudine pentru postul respectiv.

Expertiza specifică pe care trebuie să o aibă medicul de medicina muncii este prevăzută în anexele la prevederile și orientările generale ale Autorității suedeze pentru mediul de muncă (**AFS 2023:15**) privind examinarea medicală ocupațională⁷⁰.

⁷⁰ <https://kravkompetens.com/en/nya-arbetsmiljoforeskrifter-som-trader-i-kraft-2025/>

Dacă un angajat deține un certificat de aptitudine pentru muncă emis în străinătate, angajatorul trebuie să se asigure că acest certificat este echivalent cu un certificat de aptitudine pentru muncă emis în Suedia, înainte de a putea repartiza angajatul pe postul în cauză. Aceasta înseamnă că examenul medical, pe care se bazează certificatul de aptitudine pentru muncă emis în străinătate, trebuie să îndeplinească toate cerințele prevederilor suedeze. Acest lucru poate viza, de exemplu, informațiile care trebuie incluse în certificat, conținutul unui examen medical și competența medicului.

Autoritatea suedeză pentru mediul de muncă nu evaluează valabilitatea certificatului până când acesta nu devine relevant într-un caz de autorizare sau inspecție. Evaluarea se bazează ulterior pe raportul angajatorului care trebuie să conțină documentația și în limba suedeză care să ateste că examenul medical îndeplinește cerințele legislației suedeze.

Un lucrător poate oricând să refuze să participe la o examinare medicală – *controalele medicale și examenele de sănătate sunt voluntare*. Cu toate acestea, angajații trebuie să țină cont de faptul că o evaluare medicală face parte din procesul de protecție personală și a celorlalți de probleme de sănătate, vătămări sau boli.

Dacă un angajat refuză o examinare medicală legată de o evaluare pentru un certificat de aptitudine pentru muncă, nu se poate emite un certificat de aptitudine pentru muncă. În astfel de cazuri, angajatorul nu poate repartiza angajatul la o muncă care necesită un astfel de certificat.

Angajatorul plătește pentru examinarea medicală. Evaluarea medicală și examenele de sănătate ocupațională efectuate de angajator în conformitate cu prevederile Autorității suedeze pentru mediul de muncă nu implică costuri pentru angajat. Acest lucru este reglementat de Directiva-cadru a UE privind securitatea și sănătatea în muncă și rezultă, de asemenea, din [Legea suedeză privind mediul de muncă](#) (SFS 1977:1160), cu modificările ulterioare ce prevăd că, în cazul măsurilor de îmbunătățire a mediului de muncă, acestea fac parte din costurile de producție ale companiilor.

Directiva-cadru a UE privind securitatea și sănătatea în muncă include o prevedere generală conform căreia măsurile referitoare la securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă nu trebuie să implice în niciun caz costuri pentru angajați (**art.6.5 din Directiva 89/391/CEE**).

Angajatorul este responsabil pentru riscurile care pot fi motivul unei examinări medicale. Prevederile pentru gestionarea sistematică a mediului de lucru se aplică tuturor angajatorilor - indiferent de activitățile sau riscurile la care ar putea fi expuși. Angajații și reprezentanții pentru securitate și sănătate în muncă au un rol important în gestionarea mediului de lucru.

De asemenea, angajatorii trebuie să ofere tuturor angajaților posibilitatea de a participa la gestionarea mediului de lucru. De exemplu, angajații pot să sugereze măsuri sau să ofere feedback cu privire la măsurile preventive care au fost implementate. Totodată, angajații trebuie să raporteze angajatorului sau reprezentantului pentru securitate și sănătate în muncă dacă există un pericol imediat și grav pentru viață sau sănătate.

ȚĂRILE DE JOS

În Țările de Jos, angajatorii și angajații dintr-o companie dețin responsabilitatea principală pentru sănătatea și securitatea în muncă (SSM). Aceștia trebuie să convină asupra condițiilor de muncă și sunt sprijiniți de sindicate și de asociațiile profesionale din sectorul de activitate respectiv în elaborarea măsurilor SSM adecvate.

Aceste condiții de muncă sunt enumerate în ***Legea privind condițiile de muncă (Arbowet)***, care stabilește prevederile privind SSM. De asemenea, *Decretul privind condițiile de muncă (Arbo-besluit)* oferă reglementări mai detaliate în cadrul Arbowet, subliniind protocoale de siguranță specifice pentru o gamă largă de sectoare și categorii de angajați. Mai mult, *Catalogul SSM (Arbocatalogus)* este o sursă suplimentară care enumeră o colecție de măsuri și soluții pentru condițiile de muncă din industria relevantă și include, de asemenea, exemple de „bune practici” pentru respectarea reglementărilor SSM. Dacă un angajator aplică măsurile din Arbocatalog, acesta poate fi sigur că aceste acțiuni îndeplinesc cerințele legale.

[Autoritatea neerlandeză pentru muncă \(NLA\)](#) este responsabilă de aplicarea legislației SSM, iar [Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă \(SZW\)](#) oferă companiilor o mai mare libertate de a personaliza modul în care încearcă să promoveze condiții optime de muncă. Ministerul SZW a publicat [Arbovisie 2040](#), o viziune strategică care prezintă obiectivele și strategiile guvernului pentru crearea unor locuri de muncă mai sănătoase și mai sigure până în 2040.

*Punctul de contact*⁷¹ este locul unde se reunesc o multitudine de cunoștințe, informații și experiență în domeniul SSM. Reprezentanții organizațiilor patronale și ai sindicatelor lucrează împreună pentru a face ca informațiile privind securitatea și sănătatea la locul de muncă provenite din statele membre UE să fie accesibile și ușor de înțeles pentru toți. Punctul de contact neerlandez este gestionat de [TNO](#).

Examinările medicale obligatorii sunt rare, axate în principal pe anumite locuri de muncă cu risc ridicat, screening pentru tuberculoză (TB) și screening-uri de sănătate publică. *Controalele medicale generale nu sunt obligatorii*. Controalele includ

⁷¹ Focal Point website : <https://www.arboineuropa.nl/>

screening-uri pentru TB la sosire, examene medicale obligatorii pentru anumite ocupații (de exemplu, transport) și screening-uri preventive voluntare.

Reguli privind examinarea medicală

Dacă fișa postului indică faptul că un examen medical este obligatoriu⁷², odată ce se urmează procesul de aplicare, posibilul angajat va fi supus unui examen medical. Un medic de medicina muncii autorizat va efectua examenul medical și va informa candidatul despre rezultatele acestuia. De asemenea, acesta va informa angajatorul dacă sunt îndeplinite cerințele pentru post.

Examenul medical voluntar

Dacă angajatul lucrează, de exemplu, cu substanțe periculoase, angajatorul trebuie să ofere un **control medical preventiv** – *PMO* (control medical recurent). Scopul acestui examen este de a minimiza riscurile pentru sănătatea angajatului.

Angajatorul poate lua măsuri pentru a proteja sau îmbunătăți sănătatea lucrătorilor săi. *PMO* este voluntar pentru angajat; depinde de acesta dacă dorește să îl efectueze. Dacă se acceptă acest control medical, angajatorul nu va primi rezultatele examenului.

Condiții⁷³ pentru examenele medicale preangajare⁷⁴:

Se poate efectua un examen medical preangajare numai dacă un candidat aplică pentru un post în care există riscuri pentru sănătatea și siguranța angajatului sau a altora. De exemplu, un șofer cu deficiențe de vedere. Pentru astfel de posturi se aplică cerințe speciale pentru postul respectiv. Astfel, trebuie să fie respectate *reguli specifice* pentru candidații la un loc de muncă ce urmează să fie supuși unui examen medical preangajare), cum ar fi:

- Trebuie să fie menționat în anunțul textului pentru postul vacant că un examen medical preangajare face parte din procedura de selecție.
- Solicitarea efectuării examenului medical se face doar de către un medic de medicina muncii autorizat de companie.
- Un examen medical preangajare poate avea loc numai după ce se aleg candidații. Prin urmare, acesta poate avea loc doar la sfârșitul procedurii de selecție.
- Medicul de medicina muncii are nevoie de permisiunea candidatului pentru a transmite rezultatele potențialului angajator.

⁷²<https://www.government.nl/topics/employment-contract-and-a-collective-labour-agreement-cao/pre-employment-medical-assessment>

⁷³ <https://business.gov.nl/regulations/conditions-medical-examination/>

⁷⁴ <https://business.gov.nl/regulations/conditions-medical-examination/#art:rules-for-pre-employment-medical-examinations>

[Comitetul de reclamații pentru examenele medicale preangajare](#) (CKA) este un organ al Consiliului Social și Economic din Țările de Jos ([Sociaal-Economische Raad, SER](#)). Acesta verifică dacă sunt respectate regulile SSM atunci când se efectuează examene medicale. Candidații, medicii examinatori, angajatorii și consiliile de întreprindere pot depune sesizări/[reclamații](#) la comitetul de reclamații. Comitetul va emite o decizie în termen de **6 săptămâni** de la primirea reclamației.

Examen medical periodic de sănătate ocupațională

Este posibil ca angajatorul să fie obligat să ofere personalului un examen medical periodic de sănătate ocupațională ([Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek, PAGO](#)) în timpul angajării. Acest lucru poate fi impus printr-un [contract colectiv de muncă](#) (CAO) sau de alte reglementări. Spre deosebire de examenul medical preangajare, participarea la examenul medical periodic de sănătate ocupațională este voluntară. Regulile privind examenele medicale de sănătate ocupațională sunt prevăzute în **art. 4.10** și **art.4.23** din [Decretul privind condițiile de muncă](#).

WEBOGRAFIE

Agenții europene care ofera îndrumări și promoveaza medii de lucru sigure și sănătoase:

- [European Agency for Health and Safety at Work \(EU-OSHA\)](#)
- [European Chemicals Agency \(ECHA\)](#)
- [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(Eurofound\)](#)

Comisii formate din experți, reprezentanți naționali și/sau reprezentanți ai partenerilor sociali care contribuie la dezvoltarea, implementarea și monitorizarea legislației UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă:

- [Advisory Committee on Safety and Health at Work \(ACSH\)](#)
- [Senior Labour Inspectors Committee \(SLIC\)](#)
- [Committee for Risk Assessment \(RAC\) of the European Chemicals Agency \(ECHA\)](#)
- [Scientific Committee on Occupational Exposure Limits \(SCOEL\)](#)

Date și statistici privind sănătatea și securitatea la locul de muncă:

- [Eurostat - Health and safety at work](#)
- [Eurostat – Accidents at work & Work-related health problems](#)
- [EU-OSHA – OSHwiki / OSH statistics](#)
- [EU-OSHA – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\)](#)
- [EU-OSHA – The economics of occupational safety and health](#)

- [EU-OSHA – European opinion polls on safety and health at work](#)
- [Eurofound – European Working Conditions Surveys \(EWCS\)](#)
- [OSH Barometer: interactive tool to discover the status of OSH in Europe](#)

Resurse Internet:

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9566276/pdf/ijerph-19-12325.pdf>

ILO – International Labour Organisation, Global strategy on occupational safety and health, Geneva 2003. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_107535.pdf

EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027. Available at: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

EU – European Union, Council Directive 89/391 of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work – "Framework Directive", OJ L 183. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT>

EU – European Union, "Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work". Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0024>

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Management Leadership in Occupational Safety and Health – a practical guide. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide>

EU Commission, Health and safety at work is everybody's business. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-85839760>

ILO - International Labour Organisation, How can occupational safety and health be managed? Available at: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--en/index.htm>

<https://portal.gov.cz/en/informace/occupational-health-services-INF-189> - **Cehia**

[Labor Code: Articles R4624-10 to R4624-15](#) - Information and prevention visit - **Franța**

[Labor Code: Article R4624-16](#) - Frequency of individual monitoring of workers' health status

[Labor Code: Articles R4624-39 to R4624-41](#) - Conduct of medical visits and examinations, remuneration

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F16493?lang=en>

<https://www.baua.de/EN/Topics/Prevention/Occupational-health-prevention/Preventive-occupational-healthcare#doc69425ccd85ec843c18726d9bbbodyText9>

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3470>

<https://www.baua.de/EN/Home> - **Germany**

<https://www.baua.de/EN/Service/Technical-rules/RAB/RAB>

[Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi](#) - **Polonia**

[Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy](#)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292> - **Spania**

<https://ageing-policies.unece.org/browse-policy/2570>

<https://www.arboineuropa.nl/> - **Tjāřile de Jos**

<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>

<https://www.tno.nl/en/healthy/work-health/>

[t op de medische keuringen](#)

[Regeling arbeidsomstandighedenwet, artikel 18](#)

[Arbeidsomstandighedenbesluit, paragraaf 5](#)

ANEXĂ

Tabel privind reglementări pentru examinarea medicală la angajare în state membre UE

Nr.crt	State membre UE	Examinarea medicală la angajare	Lege/ act normativ/ articol	Proceduri SSM privind examinarea medicală
1.	AUSTRIA	Cadrul legal pentru protecția lucrătorilor este dat de Legea federală privind sănătatea și securitatea în muncă (ASchG) , care a transpus 21 de directive UE în domeniul SSM. Potrivit art.6a din Regulamentul VGÜ 2014 și art.49 alin. (1) din Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (ASchG), <i>examinele medicale</i> sunt necesare în cazurile în care angajații prezintă riscul de a dezvolta o boală profesională.	Art. 76 și art.81 din Legea federală privind sănătatea și securitatea în muncă. <i>Regulamentul privind supravegherea sănătății la locul de muncă (Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz - VGÜ</i> din 2014, cu modificările ulterioare	În cadrul procedurii SSM, <i>examinarea medicală</i> se declanșează la solicitarea angajatorilor.
2.	CEHIA	Cadrul legal general pentru examinările medicale este prevăzut de Codul Muncii , cu modificările ulterioare (2024 - 2025), Legea nr.373/2011 , Titlul IV, Partea a 2-a care menționează serviciile de medicină ocupațională ⁷⁵ , cu modificările ulterioare, • Decretul nr.70/2012 privind examinările preventive ⁷⁶ , precum și în specificații tehnice și ghiduri SSM .	<i>Examinările medicale</i> la angajare și periodice au condiții și reguli clar definite fiind stabilite de Legea privind serviciile specifice de sănătate . În noiembrie 2024, guvernul ceh a aprobat un amendament la Legea nr. 373/2011 privind serviciile specifice de sănătate care prevede că, începând cu 1 iunie 2025, <i>examinele medicale de admitere nu mai sunt obligatorii pentru profesiile clasificate în Categoria 1 din nomenclatorul profesiilor respectiv pentru anumite ocupații non-periculoase</i> .	Examenul de medicina muncii poate fi: • <i>un examen inițial la angajare</i> ; • <i>un examen periodic</i> ; • <i>un examen de urgență</i> .

⁷⁵ Act No 373/2011 (Title IV, Part 2), which mentions occupational health services

⁷⁶ <https://portal.gov.cz/en/informace/preventive-examinations-INF-99>

3.	FRANȚA	Baza legală pentru asigurarea protecției lucrătorilor⁷⁷ la locul de muncă este dată de: - Codul Muncii: Art. R4624-10 până la R4624-15 - Vizită de informare și prevenire; - Codul Muncii: Art. R4624-16 - Frecvența monitorizării individuale a stării de sănătate a lucrătorilor; - Codul Muncii: Art. R4624-39 până la R4624-41 - Efectuarea vizitelor și examinărilor medicale, remunerarea medicilor de medicina muncii. - Ordinul Ministrului muncii din 16 octombrie 2017 de stabilire a modelului de aviz de aptitudine, aviz de inaptitudine, atestarea monitorizării individuale a stării de sănătate și propuneri de măsuri de adaptare la locul de muncă.	Prestarea serviciilor de medicina muncii este relevantă de: - Codul funcției publice: Articolele L811-1 până la L814-2; - Decretul nr. 82-453 din 28 mai 1982 privind sănătatea și securitatea în muncă și prevenția medicală în serviciul public, cu modificările ulterioare; - Decretul nr. 85-603 din 10 iunie 1985 privind sănătatea și securitatea în muncă și medicina profesională și preventivă	Angajatorul trebuie să organizeze⁷⁸ o <i>vizită de informare și prevenire</i> (VIP) sau un <i>examen medical</i>⁷⁹ pentru a se asigura că viitorul lucrător este eligibil pentru angajare. VIP-ul se efectuează în termen de maximum 3 luni de la preluarea efectivă a postului de lucru. Pentru un lucrător de noapte⁸⁰, un angajat sau un ucenic sub 18 ani, vizita se efectuează înainte de angajare. Pentru un ucenic major (în vârstă de 18 ani), vizita medicală trebuie să aibă loc în termen de 2 luni de la angajare.
4.	GERMANIA	Cadrul legal este relevat de <i>Legea privind securitatea și sănătatea în muncă</i> (Arbeitsschutzgesetz- ArbSchG) din 1996, cu modificările ulterioare. Examinările (fie opționale, fie obligatorii) sunt prevzute prin lege, iar consultațiile preventive de medicină ocupațională sunt	Ordonanța privind asistența medicală preventivă la locul de muncă prevede că toate serviciile pentru furnizarea de asistență medicală preventivă la locul de muncă să fie grupate într-o singură consultație cu medicul de medicina muncii (conform art. 3, alin.2. alin. (3), art. 6 alin. (1) - ArbMedVV).	<i>Examinarea medicală ocupațională</i> este obligatorie pentru sarcini specifice cu risc ridicat, reglementate de <i>Ordonanța privind asistența medicală preventivă în muncă</i>

⁷⁷ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34061?lang=en>

⁷⁸ [Modèle de document : Demande à l'employeur d'organisation des visites médicales - Code du travail numérique](#)

⁷⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/les-visites-medicales-et-examens-medicaux-dans-le-cadre-du-travail>

⁸⁰ [Night work of private sector employee | Service Public](#)

		oferite și/sau efectuate la intervale regulate. Momentul consultațiilor este stipulat în Regulamentul de medicină ocupațională AMR 2.1 . De regulă, prima consultație va avea loc cu 3 luni înainte ca angajatul să își preia noul rol, urmată de o altă consultație la 12 luni după începerea acestuia și ulterior la fiecare 36 de luni .		(ArbMedVV). Medicii de medicina muncii (Betriebsarzt) efectuează examene preventive pentru a detecta din timp bolile profesionale. Examenele sunt clasificate în obligatorii (Pflichtvorsorge), opționale (Angebotsvorsorge) și solicitate (Wunschvorsorge).
5.	POLONIA	Cadrul legal privind securitatea și sănătatea în muncă –SSM este prevăzut de: • Art. 229-230 din Codul Muncii (Legea din 26 iunie 1974, cu modificările ulterioare) ⁸¹ ; • Legea din 5 decembrie 2008 privind prevenirea și controlul infecțiilor și bolilor infecțioase la om ; • Regulamentul Ministrului Sănătății și Protecției Sociale din 30 mai 1996 privind efectuarea examenelor medicale ale angajaților	Următoarele persoane sunt supuse examinărilor medicale înainte de angajare: -persoanele nou angajate; -lucrătorii transferați la alte posturi de muncă; -alți lucrători transferați la posturi de muncă la care sunt prezenți factori dăunători sănătății sau condiții grele; -persoanele angajate pentru a efectua munci deosebit de periculoase (indiferent de examinările la care au fost supuse).	Examenele ocupaționale prealabile angajării și ulterior examenele și controalele periodice, precum și alte servicii medicale sunt efectuate de către unitățile de asistență medicală (servicii de asistență medicală ocupațională) în baza unor contracte încheiate de angajatori. De regulă, examenele și controalele medicale periodice se efectuează în timpul programului de lucru.

⁸¹ Art. 229-230 [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy](#).

6.	SPANIA	Principalul act legislativ în domeniul sănătății și securității în muncă (SSM) este Legea nr. 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale ⁸² , cu modificările ulterioare.	Art. 22 din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă, angajatorii trebuie să garanteze angajaților lor examene medicale periodice, în funcție de riscurile inerente muncii pe care o prestează.	<i>Examenele medicale prealabile angajării sunt în general voluntare</i> ⁸³ . Cu toate acestea, acestea sunt obligatorii dacă locul de muncă implică riscuri ridicate, substanțe periculoase sau activități reglementate în mod specific (de exemplu, radiații, ture de noapte).
7.	SUEDIA	Autoritatea suedeză pentru mediul de muncă ⁸⁴ este organismul de reglementare care are mandatul din partea Guvernului și a Parlamentului (Riksdag-ului) de a se asigura că legislația privind mediul de muncă și orele de lucru sunt respectate de către companii și organizații.		O evaluare medicală constă într-un examen al stării de sănătate a unui angajat, care trebuie efectuată de un medic cu expertiză specifică.
8.	ȚĂRILE DE JOS	Condițiile de muncă sunt enumerate în Legea privind condițiile de muncă (Arbowet) , care stabilește prevederile privind SSM. De asemenea, <i>Decretul privind condițiile de muncă (Arbo-besluit)</i> oferă reglementări mai detaliate în cadrul Arbowet, subliniind protocoale de siguranță specifice pentru o gamă largă de sectoare și categorii de angajați.	Regulile privind examenele medicale de sănătate ocupațională sunt menționate în art. 4.10 și art.4.23 din Decretul privind condițiile de muncă .	Spre deosebire de examenul medical de preangajare, participarea la examenul medical periodic de sănătate ocupațională este voluntară.

⁸² Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

⁸³ <https://www.gremicat.es/en/mandatory-occupational-medical-examinations/#:~:text=1..Voluntariness%20and%20exceptions>

⁸⁴ <https://www.av.se/en/about-us/>