

## REFLECȚII JURIDICE PRIVIND RESPECTAREA DRESS-CODE-ULUI ȘI INTERZICEREA FUMATULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

### LEGAL REFLECTIONS ON THE COMPLIANCE WITH THE DRESS CODE AND PROHIBITION OF SMOKING IN THE WORKPLACE

*Eduard BOIȘTEANU,  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

**Rezumat:** *Toți angajații au dreptul la demnitate la locul de muncă. Trebuie să menționăm că demnitatea la locul de muncă include: interzicerea discriminării, asigurarea egalității de tratament, interdicția hărțuirii morale (sau psihologice), interzicerea hărțuirii sexuale, posibilitatea angajatului de a solicita și de a obține despăgubiri pentru daune morale în caz de încălcare a acestora. Reieșind din părerea autorului, aria drepturilor non-patrimoniale la serviciu pot varia de la un angajat la altul. În unele cazuri, aceasta este abordat ca restrângerea unor drepturi sau libertăți aplicate unor categorii de angajați (ca în cazul fumatului din partea angajaților).*

*Prin urmare, acest articol analizează unele aspecte legale cu privire la codul vestimentar și interzicerea fumatului la locul de muncă.*

**Cuvinte-cheie:** *demnitatea în muncă, restrângeri, angajați, angajator, drepturi non-patrimoniale, cod vestimentar.*

**Abstract:** *All the employees have the right to dignity at work. It must be noted that the dignity at work includes: prohibition of discrimination, ensuring equal treatment, prohibition of moral (or psychological) harassment, prohibition of sexual harassment, the employee's possibility to seek and obtain compensation for moral damages in case of breach of his (her) non-patrimonial rights.*

*According to the author of this study, the area of personal non-patrimonial rights at work may vary from one employee to another. In some cases, it is approached the restriction of certain rights or freedoms applied to some categories of employees (as in the case of smoking employees).*

*Therefore, this article considers some legal aspects regarding the employees' compliance with the dress code and prohibition of smoking in the workplace.*

**Key-words:** *dignity at work, prohibition, employer, employees, non-patrimonial rights, dress code.*

Toți salariații au dreptul la demnitate în muncă. Astfel, în sensul Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM)<sup>39</sup>, **demnitatea în muncă** este definită ca un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. Totodată, subliniem faptul că salariații sunt obligați să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați (art. 9 alin. (2) lit. d<sup>2</sup>) din CM al RM).

După cum s-a menționat în doctrina română<sup>40</sup>, respectul demnității în muncă presupune: interzicerea oricărei forme de discriminare; asigurarea egalității de tratament; interzicerea hărțuirii morale (sau psihologice); interzicerea hărțuirii sexuale; posibilitatea salariatului de a solicita și a obține recuperarea daunelor morale pentru afectarea drepturilor sale nepatrimoniale.

Este regretabil faptul că legislația muncii a Republicii Moldova nu instaurează un cadru legislativ necesar pentru asigurarea respectului vieții private a salariatului și al demnității la locul de muncă.

La originea reglementării intimității și a stabilirii unui sistem adecvat de protecție a datelor personale a stat nevoia indivizilor de a stabili ceea ce pot dezvălui despre ei înșiși<sup>41</sup>. Însă intimitatea nu poate fi privită ca un drept absolut, iar când se confruntă cu alte drepturi fundamentale (de exemplu, cu libertatea de exprimare, garantată prin dispozițiile art. 32 din Constituția RM) trebuie să se găsească un echilibru în respectarea acestora, ele fiind de aceeași importanță.

<sup>39</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.03.

<sup>40</sup> Raluca Dimitriu, *Respectul vieții private a lucrătorului și al demnității la locul de muncă*. În: Revista română de dreptul muncii nr. 7, 2011, p. 43-45.

<sup>41</sup> Radu Carp, Simona Șandru, *Dreptul la intimitate și protecția datelor cu caracter personal*, București, Editura All Beck, 2004, p. 5.

În calitate de categorie juridică, dreptul la intimitate a fost formulat pentru prima dată în SUA. Astfel, în 1890 Louis Brandeis, judecătorul Curții Supreme din SUA, a definit intimitatea ca „dreptul individului de a fi lăsat în pace”<sup>42</sup>.

În Republica Moldova, dreptul salariatului la respectul vieții private la locul de muncă își găsește fundamentul primar în prevederile art. 28 din Constituția RM, care proclamă respectarea și ocrotirea vieții intime, familiale și private de către stat.

Observăm că sfera drepturilor de muncă cu caracter personal nepatrimonial poate varia de la un salariat la altul. În unele cazuri, putem discuta despre restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, aplicată unor categorii de salariați (cum ar fi în cazul salariaților fumători).

Astfel, în conformitate cu art. 16 alin. (1) din Legea RM nr. 278/2007 „Cu privire la tutun și la articolele din tutun”<sup>43</sup>, se interzice fumatul: a) în orice localuri care prezintă pericol de incendiu; b) în instituții de învățământ preșcolar, primar, mediu de specialitate, superior, în instituții medicale, în localuri sportive, pe terenuri de sport, pe stadioane și pe teritoriul adiacent acestora, în instituții de alimentație publică și de comerț; c) în magazine, piețe agricole și industriale, pe terenuri de joacă și în cafenele pentru copii, în transportul în comun auto și aerian, în treceri subterane, în ascensoare; d) în localuri pentru persoane nefumătoare; e) *în spații publice închise* (s.n. – E.B.), în instituții de stat, în cinematografe, teatre, circuri, săli de concert și de expoziții, în muzee, biblioteci, în alte instituții publice, în săli de așteptare, în autogări, aerogări, gări feroviare, în stații de așteptare a transportului public, în zone de agrement și de odihnă, cu excepția spațiilor destinate exclusiv fumatului; f) în cadrul tuturor evenimentelor publice distractive organizate în spații închise sau la aer liber.

Din acest text legislativ rezultă, indubitabil, că nu doar salariaților din instituțiile de învățământ, ai celor din instituțiile de alimentație publică, precum și ai celor din instituțiile medicale le este interzis fumatul la locul de muncă, ci o asemenea interdicție este aplicabilă în privința tuturor categoriilor de salariați, indiferent de domeniul de activitate al unității. Ca argument, facem referire la dispoziția art. 16 alin. (1) lit. e) din Legea RM nr. 278/2007, potrivit căreia *se interzice fumatul în spații publice închise*. Totodată, observăm că legiuitorul moldovean a definit noțiunea de „*spații închise de la locul de muncă*” drept „toate încăperile din imobilele destinate procesului de muncă: halele industriale, spațiile de depozitare, sălile de ședințe, sălile de consiliu, holurile, coridoarele, veceurile, ascensoarele, birourile și/sau odăile utilizate de două sau mai multe persoane” (art. 2 din Legea RM nr. 278/2007). *La rândul său, noțiunea de „spații închise de la locul de muncă” a fost integrată în noțiunea de „spații publice închise”*.

În plus, subliniem faptul că, în sensul reglementărilor cuprinse în Legea RM nr. 278/2007, *salariaților le este interzis fumatul în spațiile închise de la locul de muncă, indiferent de faptul dacă în unitate au fost sau nu amenajate spații destinate exclusiv fumatului*<sup>44</sup>.

Interzicerea fumatului poate fi operată și în temeiul codurilor de etică profesională sau de conduită profesională. Cu titlu de exemplu, în pct. 8 din Codul de conduită a colaboratorului vamal<sup>45</sup> se menționează că acestuia îi este interzis să fumeze în locurile în care acest lucru este interzis sau când își exercită activitatea în locuri publice. În caz contrar, o astfel de încălcare constituie o abatere disciplinară căreia i se pot aplica sancțiuni disciplinare, conform Legii serviciului în organele vamale nr. 1150-XIV din 20 iulie 2000<sup>46</sup>.

În practica de aplicare a legislației muncii s-a pus întrebarea dacă salariaților fumători li se permite să fumeze în încăperile pentru odihnă, puse la dispoziție de către angajator. Răspunsul la această întrebare trebuie să fie unul afirmativ, întrucât, potrivit pct. 65 din Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin

---

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>43</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 47-48 din 07.03.2008.

<sup>44</sup> Potrivit art. 16 alin. (2) din Legea RM nr. 278/2007, spațiile destinate exclusiv fumatului trebuie să întrunească concomitent următoarele condiții obligatorii: a) să fie special amenajate pentru fumat și să nu permită pătrunderea aerului poluat în spațiile publice închise; b) să fie ventilate corespunzător, astfel încât nivelul noxelor să nu atingă nivelul maxim admisibil; c) să fie dotate cu scrumiere și extincatoare, să fie amenajate în conformitate cu prevederile legale privind prevenirea și stingerea incendiilor; d) să fie marcate, la loc vizibil, cu unul dintre următoarele indicatoare: „Spațiu pentru fumători”, „Loc pentru fumat”, „Cameră de fumat”, „Încăpere în care este permis fumatul”, astfel încât orice persoană să fie avizată că numai în acel spațiu se poate fuma; e) suprafața lor să nu depășească 50% din suprafața totală a localului public.

<sup>45</sup> Codul de conduită a colaboratorului vamal a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 456 din 27 iulie 2009. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 121-123 din 07.08.2009.

<sup>46</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 106-108 din 24.08.2000.

Hotărârea Guvernului RM nr. 353 din 5 mai 2010<sup>47</sup>, în încăperile pentru odihnă trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru protecția nefumătorilor împotriva disconfortului cauzat de fumul de tutun.

Totodată, observăm faptul că legiuitorul moldovean nu a consacrat expres în CM al RM acordarea pauzelor suplimentare pentru fumători. Desigur că salariaților fumători nu li se poate interzice să utilizeze, de exemplu, pauza de masă (consacrată în art. 107 din CM al RM) în alte scopuri decât cele statuate de legiuitor, inclusiv pentru a fuma.

Forma de impact maxim prin care ne afirmăm în societate este îmbrăcămintea. Aceasta și-a pierdut cu foarte mult timp în urmă simpla funcție de protecție a corpului. Semnificația estetică însăși a fost subordonată în timp celei de furnizare de indicii asupra rolului și statutului unei persoane.

„Societățile tradiționale aveau roluri sociale relativ fixe și cicluri elaborate, așa încât îmbrăcămintea și înfățișarea unei persoane constituiau un indicator imediat pentru clasa socială din care provenea un individ, profesia și status-ul social”<sup>48</sup>.

„Fiind o formă vizuală extrem de complexă, corpul uman constituie un emițător de semne sociale. «E imposibil să purtăm haine fără să transmitem semnale sociale»”<sup>49</sup>. Mai mult, hainele care s-au transformat în vestimentație au trăsăturile unui simbol<sup>50</sup>.

„Hainele sunt cele ce fac declarații despre noi. Stilul vestimentar al fiecăruia este manifestarea exterioară a personalității sale. Iar personalitatea este melanjul unic rezultat din întrepătrunderea temperamentului natural al individului respectiv, instrucției, educației, mediului în care s-a format, valorilor personale dobândite”<sup>51</sup>.

Influența hainelor (îmbrăcămintei) asupra imaginii percepute a unei persoane se poate extinde și asupra unității (întreprinderii, instituției, organizației) pe care această persoană o reprezintă ca efect secundar (*efectul ultimei informații*)<sup>52</sup>. Astfel, E.W. Stuard și B.K. Fuller au cercetat imaginea pe care doi agenți de vânzări din două companii diferite o au în legătură cu vânzătorul și cu firma pe care acesta o reprezintă. Confruntând șapte moduri diferite de vestimentație (tradiționale și informale) reproduse prin fotografii, s-a observat că atunci când vânzătorul era îmbrăcat în una din cele patru variante de vestimentație tradițională era perceput ca fiind mai competent, mai ambițios, stăpân pe sine și optimist, iar firma la care era angajat ca având o ofertă diversificată de produse<sup>53</sup>.

Chiar dacă tindem să fim de acord cu proverbul „Înțelepciunea nu se cunoaște după îmbrăcămintea” (care „concorează” cu alt proverb „Haina îl face pe om” – preluat din cugetarea latină *Vestis virum reddit*, Quintilianus, *De Institutione Oratoria*<sup>54</sup>), în viața contemporană vestimentația joacă totuși un rol deosebit de important în percepția persoanelor. Desigur că persoana are dreptul să adopte orice formă de vestimentație, aceasta urmează totuși „să facă distincția între muncă și distracție și să-și adapteze vestimentația «atmosferei de afaceri create de patronul lor»”<sup>55</sup>.

Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*<sup>56</sup>, prin *îmbrăcămintea* se înțelege totalitatea obiectelor care îmbracă corpul omenesc (exceptând încălțăminte). În cadrul raporturilor juridice de muncă, noțiunii de „îmbrăcămintea” îi sunt atribuite mai multe valențe:

- a) ținuta vestimentară;
- b) uniforma (îmbrăcămintea de lucru);
- c) îmbrăcămintea specială (echipamentul individual de protecție la locul de muncă);
- d) *dress code*-ul (codul vestimentar).

<sup>47</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 91-93 din 08.06.2010.

<sup>48</sup> Chelcea Septimiu, *Comunicarea nonverbală în spațiul public: studii, cercetări, aplicații*, București, Editura Tritonic, 2004, p. 68.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 71.

<sup>50</sup> Conform *Dicționarului explicativ și practic al limbii române de azi* (București: Litera Internațional, Chișinău: Litera Internațional, 2004, p. 703), prin noțiunea de *simbol* se înțelege „ceea ce reprezintă indirect, în mod convențional sau prin asemănare, un obiect, o ființă, o noțiune, un sentiment etc.”

<sup>51</sup> Mioara Dragostin, *Ghid practic de vestimentație pentru profesioniști: agenți de vânzări, manageri, oameni de afaceri*, Iași, Polirom, 2005, p. 25-26.

<sup>52</sup> [http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre\\_vestimentatie.html](http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre_vestimentatie.html) (accesat la data de 27.11.2012).

<sup>53</sup> A se vedea pentru dezvoltări: Marinescu Valentina, *Introducere în teoria comunicării: principii, modele, aplicații*, București, Editura Tritonic, 2003, p. 72.

<sup>54</sup> *Dicționar de proverbe și zicători / selecție, comentarii, clasificare tematică și tipologică*: Elena Grosu. Prefață și comentarii: Victoria Braga, Ediția a 2-a, Chișinău, Editura „Epigraf”, 2009, p. 341.

<sup>55</sup> [http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre\\_vestimentatie.html](http://www.editorialweb.ro/Articole/Business/Despre_vestimentatie.html) (accesat la data de 27.11.2012).

<sup>56</sup> *DEX*, București, Editura „Univers Enciclopedic”, 1998, p. 514.

**Ținuta vestimentară** este un atribut obligatoriu pentru mai multe categorii de lucrători (funcționari publici), cum ar fi: grefierii din instanțele judecătorești, avocații, procurorii, judecătorii ș.a. Forma îmbrăcăminte, la aceste categorii de persoane, este consacrată în legislația în vigoare. Astfel, Hotărârea Guvernului RM nr. 126 „Cu privire la stabilirea ținutei vestimentare pentru grefierii din instanțele judecătorești” din 08.02.2008<sup>57</sup> descrie amănunțit modelul ținutei vestimentare pentru grefierii din instanțele judecătorești, și anume: „Ținuta vestimentară constă din robă, confecționată din stofă de culoare gri-închis. Roba este croită larg, model raglan, închis la gât, cu guler îngust gen tunică, cu mânecile largi. Lungimea robei este de până la 5 cm sub genunchi și se încheie cu nasturi ascunși. Gulerul este garnisit cu o panglică de atlas lată de 2 cm, de culoare albă” (pct. 2 din Hotărârea Guvernului RM nr. 126/2008).

Pentru majoritatea lucrătorilor (funcționari publici, colaboratori) menționați în alineatul precedent, purtarea ținutei vestimentare corespunzătoare (prevăzute de legislația în vigoare), în perioada îndeplinirii obligațiilor de serviciu, are un caracter obligatoriu. Nerespectarea acestei obligații sau îndeplinirea necorespunzătoare a acesteia (cum ar fi: combinarea uniformei cu îmbrăcămintea civilă) constituie o abatere disciplinară, care poate avea drept consecință tragerea lucrătorului (funcționarului public, colaboratorului) la răspundere disciplinară.

În Codul contravențional al Republicii Moldova<sup>58</sup> este stabilită răspunderea contravențională pentru uzurparea de calități oficiale prin folosirea ilegală a uniformei cu însemne distinctive, cu simbolica autorităților publice sau cu aspect similar ce ar permite confundarea, dacă nu este însoțită de săvârșirea unei infracțiuni (art. 324), precum și pentru introducerea în uz sau purtarea ilegală a uniformei militare și a însemnelor gradului militar, ale genului de arme și ale apartenenței departamentale (art. 372).

Prin **uniformă** se înțelege o îmbrăcămintă croită după un anumit model și care este purtată, în mod obligatoriu, de toți acei care fac parte dintr-o unitate profesională<sup>59</sup>. În practica majorității agenților economici, uniforma salariaților poate fi atribuită la categoria *simbolurilor corporative*, adică simboluri publice care indică identitatea persoanei juridice (art. 3, 6 alin. (1) lit. f) din Legea RM nr. 86 „Cu privire la simbolurile publice” din 28.07.2011<sup>60</sup>). Drept urmare, uniforma și alte simboluri corporative (stema, drapelul, insignele de apartenență la o corporație ș.a.) urmează să fie aprobate prin decizii ale organelor de conducere ale persoanelor juridice respective.

În conformitate cu art. 6 alin. (8) din Legea RM nr. 86/2011 „Cu privire la simbolurile publice”, simbolurile corporative se recunosc oficial în calitate de simboluri publice și se înregistrează în Armorialul General al Republicii Moldova în baza cererilor persoanelor juridice respective și a deciziei Comisiei Naționale de Heraldică.

Regulamentele și instrucțiunile de utilizare (de reproducere, de executare etc.) a simbolurilor corporative se aprobă, în funcție de forma juridică de organizare, prin decizie a organului suprem de conducere sau a conducătorului persoanei juridice respective, în baza deciziei Comisiei Naționale de Heraldică.

În doctrina română s-a considerat că „aspectul fizic al salariatului îi aparține acestuia, angajatorul neputând reglementa ținuta vestimentară a salariaților săi, decât pentru motive de igienă și securitate, pentru a da o «imagine mărcii» întreprinderii sale sau pentru a ajuta clientela sa (uniformele stewardeselor într-un aeroport, permițând clientelei companiei să știe cui să se adreseze), însă cu precizarea că ținuta nu trebuie să fie «nici ridicolă, nici degradantă»<sup>61</sup>.

Desigur că ținuta vestimentară a cărei purtare este consacrată în legislație nu poate fi asimilată cu uniforma introdusă de către angajator în cadrul unei oarecare unități. În aceste circumstanțe, se pune întrebarea: refuzul salariatului de a purta uniforma unității sau prezentarea acestuia la locul de muncă în îmbrăcămintea civilă va conduce sau nu la tragerea acestuia la răspundere disciplinară?

În opinia noastră, tragerea salariatului la răspundere disciplinară pentru nerespectarea ținutei vestimentare la locul de muncă poartă un caracter legal și întemeiat doar cu respectarea cumulativă a următoarelor exigențe:

- normele de asigurare cu uniformă a salariaților și de purtare a acesteia au fost încorporate în regulamentul intern al unității sau într-un alt act normativ local (de exemplu, în codul de conduită profesională);
- dispozițiile regulamentului intern al unității sau ale unui alt act normativ local referitor la purtarea uniformei au fost aduse la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator;

<sup>57</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 34-36 din 19.02.2008.

<sup>58</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.

<sup>59</sup> *Dicționar explicativ și practic al limbii române de azi* / Elena Comșulea, Valentina Șerban, Sabina Teiuș, București: Litera Internațional, Chișinău: Litera Internațional, 2004, p. 827.

<sup>60</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 164-165 din 04.10.2011.

<sup>61</sup> Costel Gilcă, *Demnitatea în muncă* // <http://www.costelgilca.ro/stiri/document/3327/demnitatea-in-munca.html> (accesat la data de 27.11.2012).

- dispozițiile regulamentului intern al unității sau ale unui alt act normativ local referitor la purtarea uniformei nu înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii. Astfel, obligația salariaților de a purta uniformă și de a respecta dress code-ul are un caracter legal și întemeiat doar în acele situații când este condiționată de specificul muncii (ospătarul și barmanul în restaurante și baruri, lucrătorii din transportul feroviar, a căror activitate ține de circulația trenurilor, deservirea călătorilor și transportarea mărfurilor ș.a.), și nu de „aspirațiile” sau „gusturile” angajatorului;
- angajatorul a creat toate condițiile necesare pentru respectarea de către salariații unității a obligației de a purta uniformă și de a respecta dress code-ul (de exemplu, amenajarea vestiarelor<sup>62</sup>);
- în cazul aplicării unei sancțiuni disciplinare în privința salariatului vinovat de încălcarea dress code-ului, angajatorul trebuie să respecte prevederile art. 206-211 din CM al RM.

În opinia noastră, problema reglementării ținutei vestimentare a salariaților prezintă un grad sporit de complexitate (și, în același timp, de dificultate), întrucât domeniul enunțat, reprezentând un adevărat „câmp de luptă”, presupune o confruntare între două categorii juridice – libertatea de exprimare a salariaților și prerogativele normative, dispozitive și disciplinare ale angajatorului.

Cum pot fi combinate aceste două categorii divergente? Considerăm deosebit de utilă practica statornicită în unitățile din SUA, constând în stabilirea unor anumite zile cu îmbrăcăminte lejeră. Astfel, în ultimele două decenii, multe întreprinderi din SUA, chiar și dintre cele mai tradiționaliste, fixează o zi pe săptămână în care se permite o ținută mai degajată<sup>63</sup>. În așa mod, salariaților li se garantează libertatea de exprimare (prin îmbrăcăminte) la locul de muncă.

În viziunea noastră, îmbrăcăminte specială (de protecție), proiectată pentru protejarea salariatului împotriva riscurilor întâlnite în activitățile profesionale, reprezintă unul dintre cele mai complexe mijloace de protecție din ansamblul echipamentelor individuale de protecție.

Prin ***echipament individual de protecție la locul de muncă*** se înțelege orice echipament destinat să fie purtat sau ținut de salariat pentru a-l proteja împotriva riscurilor care ar putea să-i pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă.

După cum lesne se poate observa, îmbrăcăminte specială (de protecție) nu este decât o componentă a echipamentului individual de protecție la locul de muncă, acesta din urmă având un înțeles mai larg.

Este regretabil faptul că legislația moldavă nu consacră în mod uniform și consolidat cerințele esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție. Cu titlu de comparație, legislația română cuprinde reglementări exprese referitoare la modul de utilizare de către salariați a echipamentelor individuale de protecție, și anume:

- Hotărârea Guvernului României nr. 1048 din 9 august 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă<sup>64</sup>;
- Hotărârea Guvernului României nr. 115 din 5 februarie 2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață<sup>65</sup>.

Cerințele față de îmbrăcăminte de protecție produsă în Republica Moldova sunt expuse în standardul SM SR EN 340:2010 „Îmbrăcăminte de protecție. Cerințe generale”, precum și în standardele speciale privind îmbrăcăminte de protecție pe tipuri de îmbrăcăminte, în conformitate cu pericolele la care sunt expuse (de exemplu, standardul SM SR EN 342:2010 „Îmbrăcăminte de protecție. Ansambluri și articole de îmbrăcăminte de protecție împotriva frigului”).

---

<sup>62</sup> Obligația angajatorului de a pune la dispoziția salariaților vestiare corespunzătoare este consfințită expres în Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 353 din 05.05.2010 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 91-93 din 08.06.2010). Astfel, în conformitate cu pct. 68 din Cerințe, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție vestiare corespunzătoare dacă aceștia trebuie să poarte îmbrăcăminte de lucru specială și dacă, din motive de sănătate sau de decență, nu li se poate cere să se schimbe într-un alt spațiu. Mai mult, în temeiul prevederilor actului normativ citat, vestiarele trebuie să fie ușor accesibile, să aibă o capacitate suficientă și să fie dotate cu scaune. Totodată, ele trebuie să aibă dimensiuni suficiente și să fie dotate cu echipamente care să permită fiecărui lucrător să-și încuie vestimentația și accesoriile personale în timpul programului de lucru.

Prevederi similare se regăsesc și în pct. 59-61 din Cerințele minime specifice de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 80 din 9 februarie 2012 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 34-37 din 17.02.2012). În plus, potrivit pct. 63 din Cerințele menționate, din motive de decență trebuie prevăzute vestiare separate pentru bărbați și pentru femei sau o utilizare separată a acestora.

<sup>63</sup> Ann Marie Sabath, *Codul bunelor maniere în afaceri*, București, Editura Vremea, 2000, p. 22-23.

<sup>64</sup> Monitorul Oficial al României nr. 722 din 23 august 2006.

<sup>65</sup> Monitorul Oficial al României nr. 166 din 26 februarie 2004.