

CAPITOLUL AL IX-LEA

Răspunderea penală a întreprinzătorului pentru comiterea unor infracțiuni privind relațiile de muncă

(Mihai Adrian Hotca)

§1. Aspecte introductive

Derularea relațiilor de muncă – raporturile dintre angajat și angajator – presupune o serie de drepturi și obligații reciproce ale persoanelor implicate în cadrul acestor relații.

Unele dintre drepturile și obligațiile subiecților raporturilor de muncă sunt reglementate în Codul muncii, care este legea comună în materie, iar altele sunt prevăzute în acte normative speciale.

Cele mai grave fapte, prin care sunt nesocotite dispoziții legale aplicabile raporturilor de muncă, atrag atât răspunderea penală, cât și răspunderea disciplinară a celor care încalcă prevederile respective.

Principiile fundamentale care cărmuiesc desfășurarea relațiilor de muncă sunt:

❖ **Libertatea muncii.** Conform în art. 3 alin. (1)-(3) C. mun.:

„(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea”.

❖ **Interzicerea muncii forțate.** Potrivit art. 4 C. mun.:

„(1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu¹;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia”.

❖ **Principiul egalității.** Potrivit art. 5 C. mun.:

„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

¹ A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

- ❖ **Garantarea unor condiții de muncă umane și protecție socială adecvată.** Conform art. 6 C. mun.:

„(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare”.

- ❖ **Libertatea de asociere a salariaților și patronilor.** Potrivit art. 7 C. mun.:

„Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale”.

- ❖ **Principiul bune-credințe în relațiile de muncă.** Conform art. 8 C. mun.:

„(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bune-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă”.

Legea cea mai importantă în materia protecției sănătății și securității în muncă este Legea nr. 319/2006, care stabilește principiile generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii¹.

Infrațiunile din domeniul relațiilor de muncă sunt prevăzute, în principal, în Codul penal și în Codul muncii.

Aici vom analiza următoarele infrațiuni:

- ❖ Neluarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă (art. 349 C. pen.);
- ❖ Nerespectarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă (art. 350 C. pen.);
- ❖ Nerespectarea hotărârilor judecătorești (art. 287 C. pen.);
- ❖ Infrațiunile prevăzute în art. 264 C. mun.;
- ❖ Infrațiunile prevăzute în art. 265 C. mun.

În legislația penală există și alte infrațiuni care au legătură cu raporturile de muncă (de pildă, abuzul în serviciu, luarea de mită, conflictul de interese etc.), dar acestea sunt analizate în cadrul Capitolului IV din lucrarea de față.

¹ M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

§2. Analiza infracțiunilor din domeniul relațiilor de muncă

2.1. Neluarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă

2.1.1. Conținutul textului incriminator

Art. 349 C. pen.:

„(1) *Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate și sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă.*

(2) *Fapta prevăzută în alin. (1) săvârșită din culpă se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă*”.

2.1.2. Analiza infracțiunilor

Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate și sănătate în muncă de către persoana căreia îi revin asemenea atribuții la locul de muncă constituie infracțiune, dacă prin această conduită se creează un **pericol iminent** de producere a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

Nerespectarea conduitei prescrise de normele privind securitatea și sănătatea în muncă se poate materializa fie printr-o omisiune totală, atunci când făptuitorul nu ia nicio măsură legală necesară pentru a asigura condițiile optime în unitate, fie printr-o omisiune parțială, atunci când acesta a luat una sau mai multe măsuri de protecția muncii, însă nu pe toate pe care putea și avea obligația legală să le ia¹.

În practica judiciară, s-a apreciat că există infracțiunea examinată și în cazul în care inculpatul, deși a efectuat instructajul obligatoriu, nu a luat toate măsurile ce se impuneau².

Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele legate de muncă. În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitățile sale în acest domeniu. Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

Potrivit art. 7 alin. (1) din Legea nr. 319/2006, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

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

Pe de altă parte, potrivit art. 7 alin. (4) din Legea nr. 319/2006, fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ținând seama de natura activităților din întreprindere și/sau unitate, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) ca, ulterior evaluării prevăzute mai sus și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;

¹ A se vedea N. Costache, *Delicte contra protecției muncii*, în RDP nr. 4/2004, p. 92.

² A se vedea Trib. Suprem, dec. pen. nr. 619/1977, SintAct – Bază de date.

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

d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.

Infrațiunea analizată trebuie comisă la locul de muncă. Locul de muncă este locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii ori unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității.

Urmarea infrațiunii constă într-un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale. Incriminarea vizează, astfel, pericolul iminent sau posibilitatea producerii accidentului¹.

Infrațiunea analizată nu presupune producerea unui prejudiciu material². În sensul Legii nr. 319/2006 [art. 5 lit. l)], pericol iminent de accidentare reprezintă situația concretă, reală și actuală căreia îi lipsește doar prilejul declanșator pentru a produce un accident în orice moment. Se observă că această definiție are un conținut diferit de sensul dat acestei expresii de autorii de specialitate în cazul legitimei apărări sau al stării de necesitate.

Existența infrațiunii nu este condiționată de producerea unui accident de muncă sau de contactarea unei boli profesionale. Dacă în urma săvârșirii faptei examinate se produce o vătămare corporală, va exista concurs de infrațiuni³.

Conform art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006, *accidentul de muncă* este vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

Boala profesională este afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă.

2.2. Nerespectarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă

2.2.1. Conținutul textului incriminator

Art. 350 C. pen.

„(1) Nerespectarea de către orice persoană a obligațiilor și a măsurilor stabilite cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă.

¹ A se vedea T. Medeanu, *Latura obiectivă a infrațiunilor la protecția muncii*, în Dreptul nr. 6/2000, p. 113.

² Astfel, într-o speță s-a reținut că, inculpatul nefiind trimis în judecată și pentru săvârșirea infrațiunii de vătămare corporală din culpă, prevăzută de art. 184 alin. (1) și (3) C. pen. anterior (partea vătămată nesolicitând aceasta), instanța nu putea să dispună obligarea făptuitorului la plata cheltuielilor de spitalizare, deoarece infrațiunea la protecția muncii ce i s-a reținut în sarcină și care constă în nerespectarea măsurilor de protecție a muncii, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent a unui accident de muncă, nu este, prin natura ei, generatoare de prejudiciu (Trib. Suprem, dec. pen. nr. 744/1974, SintAct – Bază de date).

³ Pentru unele puncte de vedere și trimiteri la soluții din practica judiciară, a se vedea R.R. Popescu, *Dreptul penal al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 118.