

Victima infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii

The victim of the crime of violation of labor protection rules

Tudor Jalbă¹

Rezumat: Scopul acestei cercetări constă în analiza amplă a victimei ca parte componentă a infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii. În prezenta lucrare sunt abordate problemele care se întâlnesc la calificarea juridico-penală a infracțiunii nominalizate în legătură cu statutul persoanei victimă, fiind făcute în acest sens propuneri pentru ajustarea legislației în vederea înlăturării deficiențelor la încadrarea juridică a faptei. În conținutul lucrării se vor regăsi și răspunsurile referitor la evoluarea persoanei juridice în calitate de victimă a infracțiunii în cauză.

Cuvinte-cheie: victimă; salariat; încălcarea regulilor de protecție; accident; contract individual de muncă

Abstract: The purpose of this research is to provide a comprehensive analysis of the victim as a component part of the crime of violation of labor protection rules. In this research are addressed the issues that are encountered in the legal-criminal qualification of the crime named in connection with the status of the victim, being made in this regard proposals to adjust the law to the legal qualification of the criminal act. In the content of research will be found the answers regarding the evolution of the legal person as a victim of the crime in question.

Keywords: employee; individual employment contract; victim; violation of protection rules

În sens juridico-penal victima este considerată orice persoană fizică sau juridică căreia, prin infracțiune, i-au fost aduse daune morale, fizice sau materiale. Victima infracțiunii prevăzute la art. 183 din C.pen nu poate fi orice persoană. Potrivit alin. (2) al art. 43 din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul

¹ Doctorand, Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova, email: jalbatudor@gmail.com

săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.²

În conformitate cu art. 1 din Codul muncii, salariatul este persoana fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.³ Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Pentru calificarea faptei în baza alin. (1) art. 183 din C.pen, nu contează dacă salariatul este cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid. De asemenea, nu are importanță dacă salariatul este încadrat în baza unui contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, nici dacă salariatul activează în sectorul public sau privat, în aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor sau al altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Mai exact prevederile art. 3 din Codul muncii, stipulează expres categoriile de salariați cărora le oferă protecție juridică, după cum urmează: salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Deci, observăm că atât prevederile Constituției Republicii Moldova cât și ale Codului muncii operează cu noțiunea de salariat, oferindu-i celui din urmă protecție juridică în domeniul securității și sănătății în muncă.

Prin urmare, apare întrebarea dacă doar persoana cu statut de salariat poate evolua în calitate de victimă a infracțiunii prevăzute de art. 183 din C.pen?

Dacă să ne referim explicit la prevederile alin. (2) al art. 43 din Constituție, rezultă că doar salariații au dreptul la protecția muncii, respectiv pot evolua în calitate de victime doar persoanele care au încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul. Nu suntem de acord cu această ipoteză, deoarece potrivit acesteia ar rezulta că persoanele care nu au încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul nu ar putea statua ca victime, și atunci cum rămâne cu

² Constituția Republicii Moldova, din 29.04.1994, publicată în M.Of. nr.1 din 12.08.1994, republicată în M.Of. nr. 78/140 din 29.03.2016.

³ Codul muncii, nr. 154 din 28.03.2003, publicat în M.Of. nr. 159-162 din 29.07.2003.

persoanele accidentate care execută *de facto* atribuțiile de serviciu în cadrul unei entități, însă nu au încheiat un contract de muncă?

Pentru a oferi răspuns la această întrebare, vom face trimitere la prevederile art. 3 din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă, care își extinde acțiunea legislației de protecție a muncii asupra următoarelor categorii de persoane: lucrătorilor; reprezentanților lucrătorilor; persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; persoanelor care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat; persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.⁴

În cele din urmă, rezultă că legea privind securitatea și sănătatea în muncă protejează persoanele care nu au încheiat contract individual de muncă în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă.

Susținem cea din urmă ipoteză, doar specificăm că o astfel de situație în practică ar crea dificultăți în procesul de cercetare atunci când s-au produs accidente cu persoanele aflate într-o relație de muncă nedeclarată. În asemenea situații cercetarea accidentului de autoritățile competente în domeniul siguranței ocupaționale devine posibilă numai după dovedirea în instanța de judecată a existenței relațiilor de muncă. Spre exemplu, în anul 2019 s-au produs 3 accidente mortale și 2 grave cu persoane care nu aveau relațiile de muncă legalizate în modul stabilit de legislație. Aceste evenimente s-au produs la un angajator-persoană fizică și 4 agenți economici.⁵

Dispoziția alin. (1) al art. 183 din C.pen, prevede răspunderea penală pentru încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave.⁶

Din fraza stipulată în conținutul articolului, deducem că victimă poate fi orice persoană. Condiția de bază este ca această persoană să fi suferit în urma unui accident în timp ce își îndeplinea sarcinile de muncă în cadrul unei entități. Nu are importanță dacă angajatorul este persoană fizică sau juridică, fiind relevant în acest

⁴ Legea nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, privind securitatea și sănătatea în muncă, publicată în M.Of. nr. 143-144 din 05.08.2008.

⁵ <https://ism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/Raportul%20privind%20activitatea%20autorit%C4%83%C8%9Bilor%20competente%20%C3%AEn%20domeniul%20controlului%20respect%C4%83rii%20legisla%C8%9Biei%20RM%20SSM%20pe%20anul%202019.pdf>. [accesat la 09.10.2020].

⁶ Codul penal nr. 985 din 18.04.2002, publicat în M.Of. nr.72-74 din 14.04.2009.

caz ca subiectul să fie o persoană cu funcție de răspundere ori o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală.

O altă întrebare nu mai puțin importantă este dacă ar putea evolua în calitate de victimă a infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii persoana care a suportat urmările prejudiciabile specificate în textul din art. 183 din C.pen, în timp ce se afla în vizită, în excursie sau în schimb de experiență pe teritoriul unității.

Cu privire la această problemă în literatura juridică există opinii diferite. În opinia unor autori, victime ale infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii pot fi atât lucrători ai unității, cât și persoanele străine care s-au regăsit pe teritoriul unității. Această opinie fiind fundamentată prin faptul că esența încălcării regulilor de protecție a muncii nu ar trebui să se schimbe în funcție de cine este victima acestei încălcări. Calificarea infracțiunii depinde de fapta prejudiciabilă care constă în încălcarea regulilor de protecție a muncii și de consecințele survenite în urma acestor încălcări.

În doctrina de specialitate mai există opinia că această problemă ar trebui rezolvată luând în considerație obiectul juridic generic al infracțiunii. Întrucât obiectul generic al infracțiunii prevăzute de art. 183 din C.pen, protejează relațiile sociale împotriva infracțiunilor contra drepturilor politice, de muncă și altor drepturi constituționale ale cetățenilor, indiferent de participarea lor la procesul muncii, atunci se poate presupune că victimele încălcării regulilor de protecție a muncii pot fi atât persoanele care se află în raporturi juridice de muncă, cât și persoanele neautorizate care se află pe teritoriul unității.

În viziunea autorilor Brînza S. și Stati. V, în aceste cazuri (aflarea persoanei în vizită, în excursie sau în schimb de experiență pe teritoriul unității ori ca urmare a intruziunii pe teritoriul respectiv, chiar dacă persoana suportă consecințele indicate în dispoziția art. 183 din C.pen pe teritoriul unității, nu poate fi considerată victimă a infracțiunii prevăzute la această normă.⁷

Susținem punctul de vedere a autorilor Brînza.S și Stati. V, bazându-ne pe faptul că persoana responsabilă în ale cărei atribuții intră asigurarea respectării regulilor de protecție a muncii în cadrul unității nu are nici obligațiunea și nici competența de a impune respectarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, persoanelor care se află în vizită, în excursie sau în schimb de experiență pe teritoriul unității ori ca urmare a intruziunii pe teritoriul respectiv, deoarece persoanele nominalizate nu sunt lucrători și nu își desfășoară activitatea în unitatea respectivă. În caz de accidentare din imprudență a persoanelor indicate, după caz se va aplica răspunderea conform art. 149 sau 157 din C.pen.

Referitor la faptul instituirii persoanei juridice în calitate de victimă a infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii putem menționa următoarele:

⁷ S. Brînza, V. Stati, *Tratat de drept penal, Partea specială*, vol. I, Editura Tipografia Centrală, Chișinău, 2015, p. 751.

În afară de accidente cu oameni, urmările prejudiciabile specificate la art. 183 din C.pen, pot apărea sub formă de „alte urmări grave”. Potrivit opiniei autorilor Brînza. S și Stati. V, prin „alte urmări grave”, se înțelege distrugerea sau deteriorarea bunurilor unității, în proporții mari, sistarea îndelungată a funcționării unității, presupunând daune în proporții mari. Rezumând cele expuse, ar rezulta că persoana juridică ar putea evolua în calitate de victimă în cazul în care i-au fost cauzate daune în proporții mari prin încălcarea de către subiectul infracțiunii a tehnicii securității, igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii.

Nu susținem această ipoteză deoarece considerăm că sintagma „alte urmări grave”, urmează a fi exclusă din dispoziția normei prevăzută la art. 183 din C.pen, or, potrivit Hotărârii Curții Constituționale nr. 24 din 17.10. 2019, privind controlul constituționalității unor prevederi din articolele 189 alin. (3) lit. f), 307 alin. (2) lit. c), 327 alin. (2) lit. c), 329 alin. (1) și (2) lit. b) și din articolul 335 alin. (1¹) din C.pen, cu privire la noțiunea „urmări grave”, Curtea a remarcat că nu există nici un text normativ care ar defini noțiunea respectivă. De asemenea, legea nu stabilește nici un criteriu material care să cuantifice „gravitatea” urmării prejudiciabile.⁸

Reieșind din considerațiunile *supra* indicate, ajungem la concluzia că persoana juridică nu poate fi victimă a infracțiunii prevăzute la art. 183 din C.pen. Dacă persoanei juridice i-a fost cauzată daună materială, aceasta urmează să se adreseze în instanța de judecată în ordine civilă pentru repararea prejudiciului patrimonial constituit din distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale.

În cazul comiterii infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii, putem menționa că există și posibilitatea pluralității de victime. Această situație este prezentă în cazul în care în urma încălcării regulilor de protecție a muncii, au suferit două sau mai multe persoane. În opinia noastră, urmează de completat art. 183 din C.pen cu un alineat suplimentar care urmează să stabilească pedeapsa pentru încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat decesul a două sau mai multor persoane.

Luând în considerație că astfel de agravantă lipsește, rezultă că numărul de victime nu influențează asupra calificării faptei, însă poate fi luat în considerație la individualizarea pedepsei specificată în sancțiunea art. 183 din C.pen.

Totodată, menționăm că munca protejată nu poate presupune o activitate ilegală sau imorală. Potrivit art. 46 alin. (8) din Codul muncii, este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale. În astfel de cazuri, dat fiind faptul că părțile nu se află în raporturi juridice de muncă, producerea din imprudență a vătămării medii ori grave a integrității corporale sau a sănătății ori a decesului victimei atrage răspundere conform art. 157 sau 149 din C.pen.

⁸ http://www.constcourt.md/public/ccdoc/hotariri/h_24_151g_urm%C4%83ri%20grave_ro.pdf [accesat la 09.10.2020].

În același timp, nu este aplicabilă legislația privind protecția muncii, atunci când există riscul profesional inerent anumitor activități specifice forțelor armate, poliției, precum și altor organe care asigură ordinea de drept. Conform art. 1 din legea privind securitatea și sănătatea în muncă prin *risc profesional se are în vedere risc de accidentare sau de îmbolnăvire profesională* care constituie combinație între probabilitatea și gravitatea unei posibile leziuni sau afectări a sănătății într-o situație periculoasă. Datorită naturii profesiilor în cauză, cei care le exercită își asumă riscul de accidentare sau de îmbolnăvire profesională. În aceste cazuri chiar dacă persoana suportă urmările prejudiciabile specificate în textul de la alin. (1) art. 183 din C.pen pe teritoriul unității, nu poate fi considerată victimă a infracțiunii prevăzute la această normă.

În concluzie, precizăm că cele mai des întâlnite probleme în practică apar atunci când sunt accidentate persoanele care nu au încheiate contracte individuale de muncă cu angajatorul, astfel remarcăm faptul că pot evolua în calitate de victime atât persoanele care au raporturi de muncă înregistrate oficial cu angajatorul indiferent de motivele apariției acestor relații juridice, cât și persoane ale căror relații de muncă nu au fost formalizate în modul prevăzut de legislația muncii. În acest din urmă caz, este necesar să se procedeze la stabilirea relației de muncă efective dintre angajator și lucrătorul victimă.