SUBIECTUL INFRACȚIUNII DE ÎNCĂLCARE A REGULILOR DE PROTECȚIE A MUNCII



Jalbă Tudor,
doctorand USM anul III

In the present work will be described the general and special qualities that the person must meet in order to evolve as a subject of the crime of violation of labor protection rules. We will highlight the problems that prosecution may face in practice when establishing the grounds for assigning the status of subject of the crime provided by art.183 of the Criminal Code, offering solutions for not admitting an erroneous legal qualification.

Keywords: subject, person in charge, special capacity, criminal liability.

Dispoziția alin.(1) al art.183 din Codul penal, 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.[1]

Pentru ca o persoană să poată fi subiect al infracțiunii aceasta trebuie să întrunească două condiții imperative: vârsta și responsabilitatea.

Potrivit alin.(1) art.21 din Codul penal, sunt pasibile de răspundere penală persoanele fizice responsabile care în momentul săvârșirii infracțiunii au împlinit vârsta de 16 ani. Persoanele fizice care au vârsta între 14 și 16 ani sunt pasibile de răspundere penală numai pentru categoriile de infracțiuni indicate în alin.(2) art.21 din Codul penal, din care art.183 din Codul penal nu face parte.

Prin urmare, subiect al infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii, poate fi persoana fizică responsabilă, care la momentul comiterii infracțiunii a împlinit vârsta de 16 ani.

Responsabilitatea constituie starea psihologică a persoanei care are capacitatea de a înțelege caracterul prejudiciabil al faptei, precum și capacitatea de a-și manifesta voința și a-și dirija acțiunile. Mai simplu, prin responsabilitate înțelegem capacitatea individului de a înțelege corect împrejurările de fapt și,

în legătură cu acestea, de a aprecia însemnătatea faptelor sale, a le putea dirija conștient. [2, p.211-212]

Legiuitorul la stabilirea vinovăției și tragerii la răspundere penală a subiectului în conformitate cu art.183 din Codul penal, în afară de calitățile generale *supra* indicate a condiționat calitatea specială a subiectului, oferindu-i statut de persoană cu funcție de răspundere ori persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, în ale cărei atribuții intră asigurarea respectării regulilor de protecție a muncii în cadrul unității respective.

În cele din urmă, vom descrie explicit calitățile speciale care trebuie să le întrunească persoana pentru ca să poată evolua în calitate de subiect al infracțiunii în cauză.

Pentru a defini noțiunile calităților speciale, vom recurge la citarea prevederilor art.123 și 124 din Codul penal, după cum urmează:

Prin persoană cu funcție de răspundere se înțelege persoana căreia, într-o întreprindere, instituție, organizație de stat sau a administrației publice locale ori într-o subdiviziune a lor, i se acordă, permanent sau provizoriu, prin stipularea legii, prin numire, alegere sau în virtutea unei însărcinări, anumite drepturi și obligații în vederea exercitării funcțiilor autorității publice sau a acțiunilor administrative de dispoziție ori organizatorico-economice.

În opinia noastră, persoană cu funcție de răspundere trebuie să fie recunoscut acel subiect care are dreptul să emită în numele unui organ sau al unei instituții, a autorității publice centrale sau locale, acte oficiale care confirmă un fapt juridic, precum și să dispună executarea acestui act față de persoanele asupra cărora acest act are putere juridică.

Prin persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală se înțelege persoana căreia, în organizația indicată sau într-o subdiviziune a acesteia, i se acordă, permanent sau provizoriu, prin numire, alegere sau în virtutea unei însărcinări, anumite drepturi și obligații în vederea exercitării funcțiilor sau acțiunilor administrative de dispoziție ori organizatorico-economice.

Legiuitorul nu a stabilit prin lege care acțiuni ale persoanei, care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, pot fi considerate acțiuni administrative de dispoziție ori funcții sau acțiuni organizatorico-economice.

În opinia autorului Ruslan Popov, persoana căreia, în organizația comercială, obștească sau altă organizație nestatală ori într-o subdiviziune a acesteia, i se acordă, permanent sau provizoriu, prin numire, alegere sau în virtutea unei

însărcinări, anumite drepturi și obligații în vederea exercitării funcțiilor sau acțiunilor administrative de dispoziție este persoana care are atribuții legate, în special, de dirijarea nemijlocită a oamenilor sau de administrarea unui sector de muncă în cadrul unei organizații comerciale, obștești sau al unei alte organizații nestatale, ori în cadrul unei subdiviziuni a acestora; persoană căreia, în organizația comercială, obștească sau altă organizație nestatală ori într-o subdiviziune a acesteia, i se acordă, permanent sau provizoriu, prin numire, alegere sau în virtutea unei însărcinări, anumite drepturi și obligații în vederea exercitării funcțiilor sau acțiunilor organizatorico-economice este persoana având atribuții legate, în special, de dispunerea și administrarea patrimoniului aparținând unei organizații comerciale, obștești sau unei alte organizații nestatale, ori unei subdiviziuni a acestora.

Totodată, pe bună dreptate autorul Ruslan Popov, menționează că indiferent de caracterul definit sau nedefinit al duratei acordării drepturilor și obligațiilor persoanei care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, contează ca, la momentul săvârșirii infracțiunii, persoana care gestionează organizația comercială, obștească sau altă organizație nestatală să fie titulară a acelor drepturi sau obligații. Astfel, nu se poate vorbi despre o persoană care gestionează organizația comercială, obștească sau altă organizație nestatală, dacă infracțiunea a fost comisă: a) înainte de momentul acordării acesteia a drepturilor și obligațiilor într-o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală; 2) după momentul în care această persoană își pierduse prerogativa de a fi titulară a drepturilor și obligațiilor într-o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală. [3, p.167-168]

Deci, rezultă că atât persoanei cu funcție de răspundere care activează într-o întreprindere, instituție, organizație de stat sau a administrației publice locale cât și persoanei care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, le-au fost acordate anumite drepturi și obligațiuni contractuale în vederea exercitării atribuțiilor de asigurare a respectării regulilor de protecție a muncii în cadrul unității respective.

Prin urmare, subiect al infracțiunii prevăzute de art.183 din Codul penal, poate fi persoana cu funcție de răspundere ori persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, în ale cărei atribuții intră asigurarea respectării regulilor de protecție a muncii în cadrul unității respective, care la acel moment este titulară a drepturilor și obligațiilor.

Persoana cu funcție de răspundere sau persoana care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, este conducătorul unității care deseori este și angajatorul entității.

În sensul Legii privind securitatea și sănătatea în muncă, prin angajator înțelegem orice persoană fizică sau juridică care este titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care poartă răspundere pentru unitatea respectivă.[4]

Potrivit art.9 alin.(1) din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată.

Conform art.10 din aceeași lege, în cadrul responsabilităților sale, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare.

Angajatorul în cadrul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu este obligat să țină cont de următoarelor principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor profesionale; b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor profesionale la sursă; d) adaptarea locului de muncă în funcție de necesitățile persoanei, inclusiv ale persoanelor cu dizabilități, în special în ceea ce privește adaptarea rezonabilă a locului de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru; h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală, cu excepția cazurilor când acestea se referă la persoanele cu dizabilități; i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă; j) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități menținerea locului de muncă; k) crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă; l) propagarea odihnei active în rândul salariaților.

Ținând seama de natura activităților din unitate, angajatorul este obligat: a) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă; b) să asigure, ulterior evaluării prevăzute la lit.a) și în funcție de necesități, aplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității respective și la toate nivelurile ierarhice; c) să ia în conside-

rare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină; d) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor; e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă.

În conformitate cu art.11 alin.(10) din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă, conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile de asigurare a regulilor de protecție, în cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională dacă acesta a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. Astfel, calitatea specială a subiectului infracțiunii de încălcare a regulilor de protecție a muncii o poate avea însuși conducătorul unității.

În acest context, apare întrebarea care sunt criteriile prin care se stabilește prezența sau lipsa pericolului de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, pentru ca conducătorul unității să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat în domeniul securității și sănătății în muncă.

Răspunsul la această întrebare se regăsește în art.13 din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă, normă care impune obligația angajatorului să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale, inclusiv a celor referitoare la grupurile sensibile la riscuri specifice.

Respectiv, ajungem la concluzia că angajatorul de sine stătător poate să aprecieze și să evalueze riscurile profesionale care pot surveni, luând în considerație condițiile și specificul activității desfășurate de către lucrători în cadrul unității. Precizăm că în acest caz, totuși conducătorul unității poate să-și asume atribuțiile lucrătorului desemnat doar dacă a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

Prin lucrător desemnat, înțelegem orice lucrător desemnat de angajator pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale din unitate.

Potrivit art.11 din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate. Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale și trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce rezultă din prezenta lege. Lucrătorii de-

semnați vor avea, în special, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

Totodată, în cazul în care resursele unității nu sunt suficiente pentru organizarea activităților de protecție din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la servicii externe de protecție și prevenire acreditate în modul prevăzut de lege.

Prin serviciu extern de protecție și prevenire, înțelegem orice unitate care prestează altor unități, în bază de contract, servicii de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale. În cazul în care angajatorul recurge la serviciile externe de protecție și prevenire, acestea vor fi informate de către angajator asupra factorilor cunoscuți sau suspectați ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor.

Precizăm că în toate cazurile:

- lucrătorii desemnați trebuie să aibă absolvite cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă și să dispună de mijloacele necesare;

- serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să aibă capacitățile și mijloacele personale și profesionale necesare;

- lucrătorii desemnați și serviciile externe de protecție și prevenire consultate trebuie să fie în număr suficient pentru a putea asigura organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținînd cont de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității.

Totodată, menționăm că în cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă. Pentru a clarifica conținutul acestei expresii, vom indica care sunt responsabilitățile angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă.

Prin responsabilități ale angajatorului în domeniul securității și sănătății în muncă înțelegem asigurarea lucrătorilor cu echipamentul de protecție necesar, adoptarea soluțiilor conforme cerințelor de securitate și sănătate în muncă, a căror aplicare va avea ca efect eliminarea sau diminuarea riscurilor profesionale, întocmirea, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității, stabilirea pentru lucrători a atribuțiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător posturilor de lucru sau funcțiilor exercitate, elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate, asigurarea unității cu

materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă etc., informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor profesionale la care aceasta ar putea fi expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de protecție și prevenire necesare, asigurarea funcționării permanente și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice, asigurarea lucrătorilor cu echipamente de lucru neprimejdioase, acordarea gratuită a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, precum și alte responsabilități.

Astfel, accentuăm că în cazul în care a fost desemnat lucrătorul cu atribuții de asigurare a regulilor de protecție a muncii, și în urma neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligațiunilor sale salariații au suferit urmările prejudiciabile prevăzute la art.183 din Codul penal, în acest caz va fi atras la răspundere penală lucrătorul desemnat care se ocupă de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate dar nu angajatorul.

De asemenea, protecția și prevenirea riscurilor profesionale pot fi asigurate de unul sau de mai mulți lucrători desemnați, de unul sau de mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității. În cazul în care au fost desemnați unul sau mai mulți lucrători, unul sau mai multe servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau din exteriorul unității, fiecare va răspunde penal în măsura încălcării atribuțiilor sale de serviciu.

O altă întrebare cu referire la subiectul responsabil de asigurare a regulilor de protecție a muncii în unitate ar apărea în cazul în care, spre exemplu: (*a fost încheiat contract de prestare a serviciilor între entitate X (beneficiar) cu entitatea Y (prestator), și în rezultatul prestării serviciilor contractuale pe teritoriul unității beneficiarului, prestatorul a avut de suferit urmările prejudiciabile prevăzute la art.183 din Codul penal.*

Pentru a oferi răspuns la această întrebare vom consulta prevederile alin. (1) art.1378 din Codul civil, care stipulează că beneficiarul în cazul în care este răspunzător, trebuie să amenajeze și să întrețină astfel spațiile, echipamentele sau aparatele pe care trebuie să le procure pentru prestarea serviciilor și să reglementeze astfel prestarea serviciilor care trebuie efectuate sub conducerea și în conformitate cu dispozițiile sale, încât prestatorul să fie protejat contra riscurilor pentru viață și sănătate în măsura în care natura serviciului prestat o permite. Alin.(2), stipulează că obligațiile care revin beneficiarului conform alin.(1) nu pot fi excluse sau limitate în prealabil printr-un contract.

Deci, rezultă că angajatorul (beneficiar) trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice unitate externă încadrați în muncă în unitatea sa să primească informații adecvate cu privire la riscurile profesionale, să întreprindă măsurile de protecție și prevenire atât la nivelul unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de lucru și/sau de funcție, în particular, să pună la dispoziție lucrătorilor în cauză echipamentul adecvat mărimii și/sau riscurilor profesionale specifice unității, în caz contrar, beneficiarul va purta răspundere conform art.183 din Codul penal, dacă au survenit urmările prejudiciabile sub formă de vătămări medii, grave sau decesul persoanei.

În cazul în care în aceeași încăpere sau pe același teritoriu își desfășoară activitatea două entități separate, angajatorii acestora sunt obligați să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților, să își coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să se informeze reciproc despre riscurile profesionale, să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale. În acest caz fiecare conducător al entității va purta răspundere penală în partea sa ce ține de încălcarea dispozițiilor privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă, luând în considerare natura activităților desfășurate de entitatea pe care o conduce.

Subiecți ai infracțiunii în cauză pot fi cetățeni ai Republicii Moldova, cetățeni străini precum și apatrizi. Aplicarea răspunderii conform art.183 din Codul penal, exclude calificarea suplimentară în baza art.329 din Codul penal, întrucât vom fi în prezența concurenței dintre norma specială și norma generală. [5, p.757]

Nu se va aplica art.183 din Codul penal, în cazul în care urmările survenite, se află în legătură cauzală nu cu fapta persoanei care are calitatea specială, dar cu fapta persoanei accidentate.

În concluzie, reiterăm că în calitate de subiecți ai infracțiunii prevăzute de art.183 din Codul penal, pot evolua doar acele persoane care pe lângă condițiile generale, întrunesc condițiile speciale, după cum urmează:

- conducătorul unității, care a absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă;

- lucrătorii desemnați de angajatorul entității care au absolvit cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă și dispun de mijloacele necesare;

- reprezentanții serviciilor externe de protecție și prevenire care au capacitățile și mijloacele personale și profesionale necesare.

Accentuăm că nu este suficient doar ca persoana să fi obținut calitatea de persoană cu funcție de răspundere ori persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală, deoarece acesteia urmează să-i fie atribuite de către angajator obligațiuni de asigurare a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii în cadrul unității.

Așadar, în calitate de subiect special al infracțiunii în cauză evoluează acea persoană care în virtutea funcției fiind direct obligată să asigure respectarea regulilor de protecție a muncii în unitate, nu a întreprins măsurile necesare pentru a asigura normele de protecție a muncii, sau a adoptat instrucțiuni care contravin regulilor de securitate în muncă, fapt care a dus la survenirea urmărilor prejudiciabile prevăzute în art.183 din Codul penal.

Referințe:

1. Codul penal nr.985 din 18.04.2002. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.72-74 din 14.04.2009.
2. GRAMA.M, BOTNARU.S, ȘAVGA.A, GROSU.V, Drept penal, partea generală, vol I, Chișinău 2012, p.211-212.
3. POPOV.R, „Subiectul infracțiunilor prevăzute în capitolele XV –XVI din partea specială a Codului penal / Teza de doctor în drept. Chișinău 2013, p.167-168.
4. Legea nr.186-XVI din 10.07.2008, privind securitatea și sănătatea în muncă. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 143-144 din 05.08.2008.
5. BRÎNZA.S, STATI.V., Tratat de drept penal, Partea specială, volumul I, Chișinău 2015, p.757.