

Unele considerații privind cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală

Asist. univ.drd. Ștefania DUMITRACHE¹

Rezumat

Între diferitele forme ale răspunderii juridice există numeroase întrepătrunderi și puncte de contact care se concretizează în scopul lor comun, și anume determinarea unui comportament activ al membrilor societății. Pornind de la afirmația potrivit căreia caracterul autonom al diferitelor forme ale răspunderii juridice nu înseamnă că acestea se exclud, în cele ce urmează, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin diverse acte normative, vom analiza cumulul răspunderii disciplinare cu altă formă a răspunderii juridice, răspunderea penală. Desigur, acest lucru este posibil numai dacă fapta săvârșită cu vinovăție de către salariat constituie atât abatere disciplinară, cât și infracțiune. Această formă de cumul este posibilă fără a se încălca prin aceasta principiul non bis in idem, dat fiind faptul că fiecare dintre normele juridice avute în vedere ocrotesc relații sociale diferite, iar principiul interzice numai aplicarea pentru aceeași faptă ilicită, a două sau mai multe sancțiuni de aceeași natură.

Cuvinte-cheie: răspundere disciplinară, răspundere penală, abatere disciplinară, infracțiune.

Clasificare JEL: K14, K31

Între diferitele forme ale răspunderii juridice există numeroase întrepătrunderi și puncte de contact care se concretizează în scopul lor comun, și anume determinarea unui comportament activ al membrilor societății, comportament care să contribuie la apărarea și dezvoltarea continuă a valorilor și raporturilor sociale ocrotite de lege². Fiecare formă a răspunderii juridice îndeplinește cumulativ funcțiile educativă și preventivă, însă modalitatea în care este influențat comportamentul social al oamenilor este diferită, în funcție de importanța valorilor sociale ocrotite din punct de vedere juridic și de consecințele care decurg din încălcarea acestora.

Pornind de la afirmația potrivit căreia caracterul autonom al diferitelor forme ale răspunderii juridice nu înseamnă că acestea se exclud, în cele ce urmează, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin

¹ Ștefania Dumitrache, Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”, stefania.dumitrache@academiadepolitie.ro

² A se vedea Constantin Stătescu, Corneliu Bîrsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ediția a VIII-a, Editura All Beck, București, 2002, pp.137-138.

diverse acte normative³, vom analiza cumulul răspunderii disciplinare cu altă formă a răspunderii juridice, răspunderea penală. Desigur, acest lucru este posibil numai dacă fapta săvârșită cu vinovăție de către salariat constituie atât abatere disciplinară în sensul art. 263 alin. 2 din Codul Muncii, cât și infracțiune. Această formă de cumul este posibilă fără a se încălca prin aceasta principiul *non bis in idem*, dat fiind faptul că fiecare dintre normele juridice avute în vedere ocrotesc relații sociale diferite. De altfel, principiul interzice numai aplicarea pentru aceeași faptă ilicită, a două sau mai multe sancțiuni de aceeași natură⁴.

Atât răspunderea disciplinară, cât și răspunderea penală intră în acțiune ca urmare a comiterii unei fapte ilicite, care aduce atingere unor valori sociale legitime. Răspunderea disciplinară se distinge totuși de răspunderea penală. Într-adevăr, cea dintâi are la bază încheierea unui contract individual de muncă și, implicit, apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relațiilor de muncă și de producție la nivelul unităților, pe câtă vreme cea de-a doua, având o natură legală, apără relații și valori, considerate ca primordiale la nivelul întregii societăți: suveranitatea, independența și unitatea statului, persoana și drepturile acesteia, proprietatea, precum și întreaga ordine de drept. Deci, sub aspectul obiectului, există o asemănare în ceea ce privește natura sa generică – apărarea unei ordini sociale prestabilite, într-o anumită zonă de activitate – dar există și o deosebire calitativă, atât cu privire la felul, specificitatea și importanța relativă a relațiilor ocrotite, cât și în ceea ce privește întinderea ariei de aplicațiune a răspunderii⁵.

Răspunderea penală este întemeiată pe principiul legalității incriminării, potrivit căruia această răspundere este angajată numai pentru acele fapte care sunt expres prevăzute ca infracțiuni⁶, spre deosebire de răspunderea disciplinară, în cazul căreia raportul juridic de răspundere ia naștere în urma săvârșirii de abateri disciplinare, pe care legislația muncii s-a limitat, din motive lesne de înțeles, a le defini și a le enumera, pe alocuri, cu caracter exemplificativ. Atât abaterea disciplinară, cât și infracțiunea sunt fapte nepermise, cu urmări antisociale, săvârșite cu vinovăție, dar care se deosebesc sub aspectul obiectului lor, al gradului de pericol social și al competenței în stabilirea faptei și vinovăției. Altfel spus, fapte de aceeași natură în materialitatea lor pot constitui fie abateri disciplinare, fie infracțiuni în funcție de o serie de elemente precum importanța obiectului ocrotirii la un moment dat, împrejurările concrete în care s-a săvârșit fapta, felul și intensitatea vinovăției, natura mobilului urmărit, urmările faptei, posibilitățile de

³ Șerban Beligrădeanu, „Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală și contravențională” în revista *Dreptul* nr. 4/2006, pp.171-173.

⁴ A se vedea în acest sens, Alexandru Țiclea, *Tratat de Dreptul Muncii*, ediția a II-a, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 764; Monna-Lisa Belu Magdo, „Răspunderea disciplinară în sistemul general al legislației muncii”, în *Revista română de dreptul muncii* nr.1/2005, pp. 59-60. A se vedea și Dan Șerban D. Rădulescu, *Raportul dintre dreptul disciplinar și dreptul penal*, Tipografia I. C. Văcărescu, București, 1938, p. 105 și urm.

⁵ Alexandru Țiclea, *Tratat de Dreptul Muncii*, ediția a IV-a, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 852.

⁶ Constantin Stătescu, Corneliu Bîrsan, *op. cit.*, p. 139.

prevenire a faptelor, elemente care, alături de trăsăturile faptei, concură la stabilirea diferențiată a gradului de pericol social, determinând în final atât forma de răspundere pe care o angajează, cât și dozarea sancțiunii înăuntrul formei de răspundere respective⁷.

Ca principiu general, răspunderea, fie ea penală, fie disciplinară, se întemeiază pe vinovăția celui care a săvârșit infracțiunea, respectiv abaterea disciplinară. Dacă în dreptul penal, forma și gradul de vinovăție au relevanță pentru încadrarea juridică a faptei, în dreptul muncii acestea reprezintă, întotdeauna, criterii pentru dozarea sancțiunilor disciplinare aplicabile salariaților.

Între răspunderea disciplinară și răspunderea penală există diferența de reglementare și în ceea ce privește capacitatea persoanelor chemate să răspundă pentru faptele lor ilicite, abateri disciplinare sau infracțiuni.

*Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală*⁸ intervine atunci când prin aceeași faptă săvârșită de salariat în legătură cu munca se aduce atingere ordinii disciplinare, dar și unor relații sociale protejate de legea penală și se fundamentează și justifică prin autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite⁹ și prin lipsa unor reglementări care să interzică generic acest lucru¹⁰.

În acest context este important să amintim prevederile art. 52 alin. 1 lit. c din Codul Muncii potrivit cărora *contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului (...) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești*. Ca atare, rămâne la suverana apreciere a angajatorului dacă, în ipoteza vizată de norma amintită, precede sau nu la suspendarea contractului individual de muncă al salariatului respectiv¹¹. Față de dispozițiile acestui text legal, Curtea Constituțională a fost sesizată în vederea declanșării unui control de constituționalitate¹². În sesizare s-a afirmat că aceste prevederi sunt contrare dispozițiilor art. 23 alin. 11 din Constituția României, întrucât se încalcă prezumția de nevinovăție și se restricționează dreptul la muncă, chiar dacă alin. 2 al art. 52 din Codul Muncii prevede acordarea unor despăgubiri în cazul în care se

⁷ A se vedea Vintilă Dongoroz, Siegfried Kahane, Ion Oancea, Iosif Fodor, Nicoleta Iliescu, *Înlocuirea răspunderii penale pentru unele infracțiuni cu răspunderea administrativă sau disciplinară*, Editura Academiei R.S.R., București, 1970, pp. 69-70.

⁸ Un astfel de cumul a fost denumit și *cumul de răspunderi sancționatorii* – a se vedea în acest sens Șerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului...*, *op.cit.*, p. 171.

⁹ *Ibidem*, p. 173.

¹⁰ În ceea ce privește funcționarii publici cu statut special este interzis în mod expres cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală prin art. 57 din Legea nr.360/2002 privind Statutul polițistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002), actualizată, ultimele modificări și completări fiind aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 153/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 769 din 17 noiembrie 2008), potrivit căruia *constituie abateri disciplinare dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții, încât, potrivit legii penale, să fie considerate infracțiuni*.

¹¹ Șerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului...*, *op.cit.*, p. 173.

¹² Curtea Constituțională a respins excepția prin Decizia nr. 24/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

stabilește că persoana în cauză este nevinovată. Curtea a observat, în primul rând, că, luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. De asemenea, s-a reținut că prezumția de nevinovăție, în sensul art. 23 alin. 11 din Legea fundamentală¹³, este o măsură de protecție constituțională a libertății individuale, cu aplicabilitate, deci, în dreptul penal și procesual penal, iar facultatea de a lua măsura suspendării, acordată angajatorului, prin dispoziția legală criticată, nu încalcă prezumția de nevinovăție. Curtea a mai observat că dispozițiile examinate nu contravin nici dreptului la muncă, garantat de art. 41 alin.1 din Constituția României, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze, pe perioada suspendării, la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acușării.

Așadar, pentru a discuta despre o suspendare legală a raporturilor juridice de muncă în temeiul art. 52 alin. 1 lit. c trebuie să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții: a) să fie vorba despre o faptă penală incompatibilă cu funcția, iar prin aceasta avem în vedere faptele în legătură cu munca, pentru că altfel nu s-ar justifica măsura suspendării contractului individual de muncă; b) iar angajatorul să se fi adresat cu o plângere penală organelor de cercetare penală sau salariatul să fi fost trimis în judecată la sesizarea părții vătămate, alta decât angajatorul, sau la sesizarea din oficiu. Această măsură nu reprezintă o sancțiune disciplinară, ci o măsură legală care protejează unitatea față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei posibile fapte penale¹⁴. Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. 1 lit. c din Codul Muncii durează până la „rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”, prin aceasta înțelegând și soluțiile pe care le poate pronunța procurorul în cadrul urmăririi penale pentru situația în care angajatorul a formulat plângerea penală, nu numai hotărârile instanței de judecată. Odată cu condamnarea salariatului, încetează cauza care a determinat suspendarea raporturilor de muncă, ceea ce coincide, de principiu, cu reluarea acestora, adică cu redobândirea de către angajator a prerogativei disciplinare¹⁵. Este binevenită precizarea făcută de legiuitor, în sensul că salariatul nevinovat își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului (art. 52 alin. 2 din Codul Muncii¹⁶). Așa cum s-a apreciat în doctrină¹⁷ nu este vorba despre orice nevinovăție, ci de inexistența

¹³ Prin dispozițiile textului constituțional menționat se statuează că, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare, este considerată nevinovată persoana căreia i se impută săvârșirea unei fapte penale.

¹⁴ Așa cum a decis Curtea Constituțională, referindu-se la textele similare din legislația anterioară prin Decizia nr. 354/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 14 ianuarie 2002) și Decizia nr. 200/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 1 august 2002).

¹⁵ Pentru detalii a se vedea Alexandru Țiclea, *Tratat...*, ediția a IV-a, *op. cit.*, p. 575.

¹⁶ Așa cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 40/2011.

¹⁷ Alexandru Țiclea, *Tratat...*, ediția a IV-a, *op. cit.*, p. 576.

vinovăției penale. Scopul reglementării este acela al reparării în totalitate, prin echivalent bănesc, a prejudiciilor cauzate salariatului.

Potrivit regulii buneii credințe și buneii intenții în interpretarea normelor juridice¹⁸, textul art.52 alin.1 din Codul Muncii trebuie interpretat în ideea și nu contra aplicării lui (*actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat*). De aici și ideea că singura măsură pe care o poate lua angajatorul împotriva unui salariat al său care a săvârșit fapte penală de natură a-l face incompatibil cu funcția deținută este aceea a suspendării contractului individual de muncă. În concluzie, măsura sancționării disciplinare nu ar putea fi dispusă înainte de stabilirea vinovăției salariatului prin hotărâre judecătorească definitivă. În concluzie, *penalul trebuie să țină în loc disciplinarul*¹⁹, *în același mod în care ține în loc și civilul*²⁰.

Și în practica judiciară²¹ s-a decis că, odată declanșată răspunderea penală, nu este posibil cumulul de răspunderi simultan, ci doar subsecvent, condiționat, angajatorul având posibilitatea de a-l suspenda din funcție pe salariat, pe parcursul procesului penal. Abia după finalizarea procesului penal, ca urmare a stabilirii în mod definitiv a vinovăției salariatului, angajatorul ar fi avut dreptul să aplice, prin cumul, răspunderea disciplinară prin desfacerea contractului individual de muncă

¹⁸ Costică Voicu, *Teoria generală a dreptului. Curs universitar*, ediție revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2006, p. 244.

¹⁹ A se vedea Constantin Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Editura Științifică, București, 1959, p. 87; Sanda Ghimpu, Petre Marica, „Desfacerea contractului de muncă în temeiul art.20 lit.f din Codul muncii și în temeiul art.13 lit.e din Legea nr.1/1970” în *Revista română de drept* nr.6/1972, p. 65; Sanda Ghimpu, „Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat” în *Revista română de drept* nr. 7/1970, p. 35. În materia răspunderii disciplinare a magistraților, principiul este consacrat în mod expres de art. 47 alin. 5 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005, cu ultimele modificări și completări aduse de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 439 din 26 iunie 2009), care prevede că *cercetarea disciplinară se suspendă atunci când împotriva judecătorului sau procurorului cercetat s-a dispus punerea în mișcare a acțiunii penale pentru aceeași faptă*.

²⁰ Potrivit art. 19 alin.2 C.pr.pen. *judecata în fața instanței civile se suspendă până la rezolvarea definitivă a cauzei penale*. Noul Cod de procedură penală – Legea nr. 135/2010, prin art .27 alin. 7 aduce un element de noutate în ceea ce privește principiul *penalul ține în loc civilul* în sensul că *judecata în fața instanței civile se suspendă după punerea în mișcare a acțiunii penale și până la rezolvarea în primă instanță a cauzei penale, dar nu mai mult de un an*.

²¹ În speță, instanța a constatat că, deși împotriva salariatului se desfășurau cercetări penale, aceasta nu echivala, în momentul emiterii deciziei de sancționare, cu stabilirea vinovăției acestuia, cu atât mai mult cu cât vinovăția salariatului a fost stabilită în mod definitiv abia după 3 ani de la data aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă. În acest context, caracterul de legalitate al deciziei contestate nu poate fi întregit după 3 ani de la data emiterii sale, angajatorul putându-se prevala de rezultatul procesului penal abia ulterior finalizării acestuia. În caz contrar s-ar ajunge la situația în care, cu încălcarea prezumției de nevinovăție a salariatului – a se vedea Curtea de Apel Pitești, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 203/R-CM/2006 în *Revista română de dreptul muncii*, nr. 2/2007, pp. 168-173.

printr-o decizie legală și temeinică. Recent a fost exprimat și punctul de vedere²² potrivit căruia, deși răspunderea penală a salariatului nu a fost stabilită, decizia de concediere disciplinară a fost temeinic emisă de către angajator pentru săvârșirea cu vinovăție a unor abateri disciplinare grave, câtă vreme cele două forme de răspundere au un izvor diferit, răspunderea penală avându-și temeiul în încălcarea legii penale, iar răspunderea disciplinară în încălcarea contractului de muncă intervenit între angajator și salariatul său.

În literatura de specialitate²³ s-a apreciat că între cele două forme de răspundere juridică există o relație de intercondiționare, subsecvență și derivație, astfel că răspunderea penală odată declanșată, produce o sistare a disciplinarului, angajatorul neputând declanșa procedura cercetării disciplinare prealabile și nici emite decizia de sancționare disciplinară, aspect datorat deosebirii graduale dintre cele două sub aspectul pericolozității lor sociale. Ca o consecință a suspendării procedurii disciplinare, are loc, după caz, suspendarea sau întreruperea curgerii prescripției cu privire la termenele de 30 de zile calendaristice și de 6 luni, prevăzute de art. 268 alin.1 din Codul Muncii, înăuntrul cărora decizia de sancționare trebuie emisă²⁴.

Astfel, dacă pe parcursul procesului penal se dispune arestarea preventivă a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile în condițiile Codului de procedură penală, angajatorul *poate* dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului, în temeiul art. 61 lit. b. În niciun caz nu poate fi vorba despre o concediere disciplinară.

În cazul netrimiterii în judecată²⁵, raportul juridic de muncă subzistă, de unde se desprinde și concluzia că angajatorul este în drept să aplice, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților care se fac vinovați de săvârșirea unei/unor abateri disciplinare, însă, nici de data aceasta, nu se pune problema cumulului dintre cele două forme de răspundere juridică.

²² Curtea de apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr.6307/R/2009 în *Revista română de dreptul muncii*, nr. 1/2010, pp.118-122.

²³ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a III-a, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1998, pp. 392-393; Alexandru Țiclea, *op. cit.*, pp. 762-763. A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 707.

²⁴ Șerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului...*, *op. cit.*, pp. 175-182.

²⁵ În temeiul art. 10 și art. 11 pct. 1 din Codul de procedură penală, așa cum a fost modificat prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 26 octombrie 2010), în cursul urmăririi penale procurorul poate dispune *clasarea, scoaterea de sub urmărire penală sau încetarea urmăririi penale*. În Noul Cod de procedură penală – Legea nr. 135/2010, art. 17, legiuitorul vorbește despre *stingerea acțiunii penale în cursul urmăririi penale prin clasare sau renunțare a urmăririi penale*.

În funcție de hotărârea instanței de judecată în soluționarea acțiunii penale, latura disciplinară a faptei va fi tranșată în mod diferit, după cum urmează:

1. dacă instanța constată că fapta există, constituie infracțiune și a fost săvârșită de inculpat, pronunță condamnarea²⁶, distingem următoarele situații:

- salariatul este condamnat la executarea unei pedepse privative de libertate, situație în care contractul individual de muncă încetează de drept la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești, în temeiul art. 56 alin.1 lit.g din Codul Muncii. Soluția oferită de legiuitor este apreciată²⁷ a fi una logică și caracterizată de operativitate.

- salariatului i se interzice exercitarea unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță²⁸ ori pedeapsă complementară²⁹, când contractul individual de muncă, de asemenea, încetează de drept potrivit art. 56 alin. 1 lit. i din Codul Muncii, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția. Examinând excepția de neconstituționalitate a acestor prevederi legale cu care a fost sesizată, în raport cu prevederile constituționale care consacra principiul egalității în drepturi a cetățenilor, Curtea Constituțională a constatat că acest principiu are în vedere aplicarea unui tratament juridic egal pentru situații egale. De asemenea, a subliniat că regimul juridic al pedepselor complementare este diferit de regimul juridic al pedepselor accesorii, una dintre diferențele semnificative vizând perioada executării. Astfel, în timp ce pedepsele accesorii se execută de la rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare la o pedeapsă privativă de libertate și până la data terminării executării sau până la data considerării acesteia ca executată (prin grațierea totală sau a restului de pedeapsă ori prin prescripția executării), pedepsele complementare se execută după executarea pedepsei cu închisoarea, după grațierea (totală sau parțială) sau după prescripția pedepsei cu închisoarea. Aceste diferențe de tratament țin de rațiunile diferite pe care legiuitorul le-a urmărit prin instituirea acestor pedepse, cele complementare vizând protejarea unor interese generale sau particulare, în conformitate cu prevederile art. 53 din Constituție, și ulterior executării pedepsei.

²⁶ A se vedea art. 345 C.pr.pen, respectiv art. 396 din noul Cod de procedură penală Legea nr. 135/2010. În noua reglementare se prevede că instanța poate renunța la aplicarea pedepsei sau poate amâna aplicarea pedepsei în condițiile art. 80-90 din noul Cod penal – Legea nr. 286/2009.

²⁷ A se vedea Alexandru Țiclea, *Tratat...*, ediția a IV-a, *op. cit.*, p. 612.

²⁸ Interzicerea unei funcții sau profesii ca măsură de siguranță se poate lua față de făptuitorul care a săvârșit o faptă prevăzută de legea penală din cauza incapacității, nepregătirii sau altor cauze care îl fac impropriu pentru ocuparea unei anumite funcții ori pentru exercitarea unei profesii, meserii sau alte ocupații, pentru a împiedica săvârșirea altor fapte în viitor; Constantin Mitrache în Costică Bulai, Avram Filipaș, Constantin Mitrache, *Instituții de drept penal. Curs selectiv pentru examenul de licență 2006-2007 cu ultimele modificări ale Codului penal*, Editura Trei, București, 2006, p. 248.

²⁹ Pedeapsa complementară a interzicerii unor drepturi, printre care și dreptul de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii, constituie o pedeapsă restrictivă de drepturi, întrucât presupune o interzicere temporară a exercițiului drepturilor la care se referă pedeapsa, fără ca prin aceasta să se producă pierderea definitivă a capacității de a dobândi aceste drepturi; Alexandru Boroi, *Drept penal. Partea generală. Conform Noului Cod penal*, Editura C.H.Beck, București, 2010, p. 385.

În lumina acestor argumente, apare ca evidentă și netemeinicia criticilor raportate la prevederile constituționale care consacră dreptul la muncă, mai ales în condițiile în care prevederile art. 56 alin. 1 lit. i din Codul Muncii, prin coroborare cu prevederile art. 64 lit. c din Codul penal, fac trimitere la o funcție, profesie sau activitate „de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii”.

• salariatul se face vinovat de săvârșirea unei fapte ce întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni în legătură cu munca sa și este condamnat printr-o hotărâre definitivă, fără ca prin aceasta să se încadreze în vreuna din situațiile analizate anterior. În acest caz, doctrina³⁰, la care aderăm și noi, a apreciat că angajatorul este în drept să aplice ulterior, prin cumul, inclusiv sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. a din Codul muncii, pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave. În concluzie, aceasta este singura situație în care discutăm despre cumulul răspunderii penale cu cea disciplinară, care se produce, însă în raport de subsecvență, în sensul că răspunderea disciplinară se aplică numai după stabilirea răspunderii penale și ca o consecință a acesteia. Cu alte cuvinte, răspunderea disciplinară se aplică numai după stabilirea răspunderii penale, ca o consecință a acesteia.

2. atunci când instanța penală dispune achitarea salariatului, se impun a se face câteva precizări în funcție de motivele care justifică pronunțarea unei astfel de soluții, potrivit dreptului procesual penal³¹. Astfel, dacă salariatul este achitat pentru că fapta nu există³² sau nu a fost săvârșită de salariat, respectiv nu există probe că o persoană a săvârșit infracțiunea (așa cum prevede noul Cod de procedură penală în art. 16 lit. c), acesta nu mai poate fi sancționat disciplinar, hotărârea instanței penale având putere de lucru judecat. Aceeași soluție se impune și atunci când a intervenit o cauză care înlătură caracterul penal al faptei³³, întrucât faptele săvârșite în astfel de situații, precum legitima apărare, starea de necesitate și altele, își pierd și caracterul de abatere disciplinară. Dimpotrivă, în cazul în care fapta a fost săvârșită de salariat, dar nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni, respectiv nu este prevăzută de legea penală, nu prezintă gradul de pericol social al unei infracțiuni sau nu este săvârșită cu forma de vinovăție cerută de lege, salariatul poate fi tras la răspundere disciplinară³⁴.

³⁰ A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii. Ediție revăzută și adăugită*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995, p. 342. Același punct de vedere a fost exprimat și în literatura juridică recentă – în acest sens, Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, *op. cit.*, p. 707; Alexandru Țiclea, *Tratat...*, Ediția a IV-a, *op. cit.*, p. 853.

³¹ Pentru cazurile în care instanța penală pronunță achitarea inculpatului, a se vedea art. 10 lit. a-e C.pr.pen, respectiv art. 16 lit. a-d din noul Cod de procedură penală – Legea nr. 135/2010.

³² Nu putem discuta despre autoritate de lucru judecat, în situația în care procurorul este cel care a dispus clasarea pentru că fapta nu există, în mod just, reținându-se că vinovăția salariatului sub aspectul îndeplinirii obligațiilor și sarcinilor de serviciu subzistă – Înalta Curte de Casație și Justiție, secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 65/2005, www.scj.ro.

³³ Noul Cod penal – Legea nr. 286/2009 clasifică aceste cauze în cauze justificative (art. 18 și urm) și cauze de neimputabilitate (art. 23 și urm.).

³⁴ A se vedea Sanda Ghimpu, Petre Marica, ”Desfăcerea contractului de muncă în temeiul art.20 lit.f și în temeiul art.13 lit.e din Legea nr. 1/1970”, în *Revista română de drept* nr. 6/1972, p. 67.

3. în situația în care instanța penală pronunță încetarea procesului penal pentru una din cauzele prevăzute la art. 10 lit. f-j C.pr.pen, respectiv art. 16 lit. e-j din noul Cod de procedură penală³⁵, salariatul va putea fi sancționat disciplinar dacă fapta săvârșită de el constituie abatere disciplinară, cu excepția situației în care a intervenit decesul salariatului, când contractul individual de muncă încetează de drept potrivit art. 56 alin.1 lit. a, teza întâi, din Codul Muncii.

Bibliografie

1. Beligrădeanu, Șerban, „Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală și contravențională” în *Revista Dreptul* nr. 4/2006.
2. Boroi, Alexandru, *Drept penal. Partea generală. Conform Noului Cod penal*, Editura C.H.Beck, București, 2010.
3. Bulai, Costică; Filipaș, Avram; Mitrache, Constantin, *Instituții de drept penal. Curs selectiv pentru examenul de licență 2006-2007 cu ultimele modificări ale Codului penal*, Editura Trei, București, 2006.
4. Dongoroz, Vintilă; Kahane, Siegfried; Oancea, Ion; Fodor, Iosif; Ilescu, Nicoleta, *Înlocuirea răspunderii penale pentru unele infracțiuni cu răspunderea administrativă sau disciplinară*, Editura Academiei R.S.R., București, 1970.
5. Flitan, Constantin *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Editura Științifică, București, 1959.
6. Ghimpu, Sanda, „Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat” în *Revista română de drept* nr. 7/1970.
7. Ghimpu, Sanda, Țiclea, Alexandru *Dreptul muncii*, ediția a III-a, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1998.
8. Ghimpu, Sanda; Marica, Petre, „Desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 20 lit.f din Codul muncii și în temeiul art. 13 lit.e din Legea nr. 1/1970” în *Revista română de drept* nr. 6/1972;
9. Ghimpu, Sanda; Țiclea, Alexandru, *Dreptul muncii*. Ediție revăzută și adăugită, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995.
10. Magdo, Monna-Lisa Belu, „Răspunderea disciplinară în sistemul general al legislației muncii”, în *Revista română de dreptul muncii* nr. 1/2005.
11. Stătescu, Constantin; Bîrsan, Corneliu, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ediția a VIII-a, Editura All Beck, București, 2002.
12. Șerban, Dan; Rădulescu, D., *Raportul dintre dreptul disciplinar și dreptul penal*, Tipografia I. C. Văcărescu, București, 1938.

³⁵ Aceste cauze sunt: lipsește plângerea prealabilă a persoanei vătămate, autorizarea sau sesizarea organului competent ori altă condiție prevăzută de lege, necesară pentru punerea în mișcare a acțiunii penale; a intervenit amnistia, prescripția ori decesul făptuitorului sau, după caz, radierea persoanei juridice atunci când are calitatea de făptuitor; a fost retrasă plângerea prealabilă ori părțile s-au împăcat, ori a fost încheiat un acord de mediere în condițiile legii, în cazul infracțiunilor pentru care retragerea plângerii sau împăcarea părților înlătură răspunderea penală; s-a dispus înlocuirea răspunderii penale; există o cauză de nepedepsire prevăzută de lege; există autoritatea de lucru judecat. Noul Cod de procedură penală – Legea nr. 135/2010 renunță la cazul referitor la înlocuirea răspunderii penale și aduce în plus situația în care a intervenit un transfer de proceduri cu un alt stat, potrivit legii.

13. Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010.
14. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura C.H. Beck, București, 2007.
15. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a IV-a, Editura Universul Juridic, București, 2010.
16. Voicu, Costică, *Teoria generală a dreptului. Curs universitar*, ediție revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2006.