

CONSIDERAȚIUNI CU PRIVIRE LA REGIMUL JURIDIC AL TIMPULUI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

I. MOROȘAN,

Universitatea Agrară de Stat din Moldova

Abstract: Work is a usual natural condition of human life – nothing is possible without work and all the goods, useful to human beings, are the products of their activity. Without work the development of individual person and of the whole society is impossible. One of the specific characteristics of juridical labour relation is the activity process that has a certain labour program that assures maximum efficiency, optimum harmony between the employee's and employer's interests, the necessary protection of those who render this harmony is being assured.

Key words: Collective agreement, Employed, Employer, The Labour code, The Labour contract, Rest, Time, Work.

INTRODUCERE

Munca reprezintă condiția naturală permanentă a vieții omenești – nimic nu este posibil fără muncă și toate bunurile folosite omului sunt produsul muncii sale. Fără muncă dezvoltarea individului și a societății în ansamblu este de neconceput. Una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă este desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de muncă, ceea ce asigură maximă eficiență, armonizare în modul cel mai optim între interesele salariatului cu cele a patronului, fiind asigurată protecția necesară celor care o prestează.

Titlul IV din Codul muncii reglementează timpul de muncă și timpul de odihnă. Reglementarea are, ca intenție, un sens exhaustiv, constituind suportul clauzelor contractuale (colectiv și individuale) specifice în această materie. În corelația dintre ele, timpul concret de muncă și timpul concret de odihnă trebuie să asigure un echilibru judicios corespunzător nevoilor organismului uman, luându-se în considerare raportul, în timp, dintre muncă, instruire și odihnă. Astfel, prin reglementarea timpului de muncă, legiuitorul urmărește determinarea cantității efective în munca pentru salariat și stabilirea unui criteriu riguros pentru consensurarea angajatorului de a achita la timp și integral salariul.

MATERIAL ȘI METODĂ

La executarea cercetării s-a folosit un bogat material factologic modern adunat, prelucrat și sistematizat la Universitatea de Stat din Moldova, Biblioteca Națională a Moldovei, Biblioteca Publică de Drept etc. S-a folosit multiple surse bibliografice - monografii, manuale, cărți ale savanților băștinași, români, ruși etc.

În procesul cercetării noastre au fost folosite un șir de metode cum ar *metoda istorică, metoda logică, metoda comparativă, dialectică, statistică, ș. a.* Pe lângă metodele enumerate la studierea temei date am folosit și *metoda sociologică*, deoarece metoda sociologică aplicată în drept oferă o perspectivă nouă în studiul realității juridice, ca realitate socială, verificând modul în care societatea influențează dreptul și acceptă la rândul-i influență din partea acestuia. Pe lângă aceste metode am mai folosit metoda *ivent analiza, content analiza, analiza*

factorilor cognitivi etc. Toate aceste metode m-au ajutat la analiza temei propuse și la înțelegerea cu ușurință a termenilor folosiți.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Reglementările legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, ținând seama de finalitatea lor, au caracter imperativ. Între timpul de muncă și timpul de odihnă există o relație evidentă de interdependență; reglementarea legală a timpului de muncă reprezintă și o garanție a realizării dreptului la odihnă.

Contractul colectiv de muncă permite negocierea problemelor timpului de muncă, pornind de la imperativele legii, în favoarea salariaților. În toate categoriile de unități, elementele concrete ale organizării timpului de lucru (tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă) sînt cuprinse în regulamentele interne ale unităților, precum și în contractele colective și în cele individuale de muncă.

Potrivit prevederilor art. 95-106 din CM al RM timpul de muncă se împarte în următoarele categorii: a) timpul de muncă avînd o durată normală; b) timpul de muncă redus; c) timpul de muncă parțial; d) timpul de muncă peste durata normală (muncă suplimentară).

Conform art. 95 alin. (2) din CM al RM, durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămîină. În cadrul săptămînii, timpul de muncă se repartizează, de regulă, uniform și constituie 8 ore pe zi. Norma indicată constituie un fundament pentru toate prevederile legale sau contractuale de calculare a drepturilor salariale.

Art. 2 din Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004 stipulează că durata normală a timpului de muncă include: pregătirea locului de muncă pentru începerea activității; îndeplinirea obligațiilor de muncă; refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă; timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității; timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă. Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.

Potrivit prevederilor art. 98 alin. (1) din CM al RM, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, dar în funcție de specificul activității sau al unității se poate opta și pentru repartizarea inegală a timpului de muncă, însă cu respectarea celor 40 de ore pe săptămîna. Astfel la unitățile unde, ținîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămîni de

lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală de 40 de ore pe săptămîna, iar angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor.

Reieșind din cele expuse mai sus, concluzionăm că timpul de muncă poate fi repartizat pe parcursul unei săptămîni de lucru, după cum urmează: a) săptămîna de lucru de 5 zile cu două zile de repaus, durata zilei de muncă fiind de 8 ore; b) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea; c) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus; d) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.

Art. 100 alin. (5) din CM al RM stabilesc că durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîna. Există însă sectoare de activitate în care specificul producției sau a muncii / profesiei impune ca durata timpului de muncă să fie mai mare de 8 ore pe zi. În astfel de unități prin convenție colectivă, se poate stabili o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, situație în care este obligatoriu să urmeze o perioadă de repaus de 24 ore. În acest sens, observăm că partenerii sociali au anexat, la Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004, lista profesiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. Astfel, din această categorie de profesii fac parte: funcționarii responsabili de dispecerizarea producției; funcționar responsabil evidență în transporturi; distribuitor și sortator de corespondență, bucătar; ospătar; barman; frizer; coafor; pompieri.

Legiuitorul a introdus conceptul de program de munca flexibil, care presupune impartirea timpului de munca în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de munca și o "perioadă variabilă, mobilă în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic". Astfel conform prevederilor art. 100 alin. (7) din CM al RM, angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv de muncă ori de cel individual de muncă.

Munca în noapte. În ceea ce privește munca de noapte, art. 103 din Cod al muncii stipulează ca se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00, iar salariații care efectuează munca de noapte beneficiază de program de lucru zilnic redus cu o oră. Adaosul la salariu pentru munca de noapte este de cel puțin 0,5 din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului. Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.

Conform prevederilor art. 103 alin. (5) din CM al RM este interzisă atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform

certificatului medical. Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vârstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vârstă de până la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

Timpul de muncă redus. Conform dispozițiilor art. 96 din CM al RM pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă. Respectiv durata săptămânală redusă a timpului de muncă constituie:

a) 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani; b) 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani; c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern; d) 30 de ore pe săptămână pentru invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare; e) 35 de ore pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit.

Conform dispozițiilor pct. 2 din Regulamentul privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului RM nr. 1254 din 15.11.2002, durata săptămânală redusă a timpului de muncă reprezintă, pentru categoriile sus-numite de salariați, durata deplină a muncii și urmează a fi retribuită în același quantum ca și munca salariaților al căror timp de muncă constituie 40 de ore pe săptămână.

Timpul de muncă parțial. Părțile contractului individual de muncă printr-un acord, conform art. 97 alin. (1) din CM al RM, pot stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîină de muncă parțială. Astfel, la rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru bolnav al familiei, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîină de muncă parțială.

În cazul timpului de muncă parțial retribuirea muncii se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut (art. 97 alin. (2) din CM al RM). Din conținutul art. 97 alin. (3) din CM al RM deducem că activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă. Prevederile nominalizate în în acord cu Convenției OIM nr. 175/1994 privind munca pe timp parțial, în care este consfințită obligația pentru statele membre de a lua măsurile necesare ca lucrătorii cu timp parțial să beneficieze de condiții echivalente celor pe care le au lucrătorii cu timp integral de muncă, aflați într-o situație comparabilă, în următoarele domenii: protecția maternității; încetarea relației de muncă; concediul anual plătit și zilele de sărbătoare nelucrătoare plătite; concediul de boală. În același timp,

Convenția în cauză permite ca prestația pecuniară în aceste situații să fie stabilită proporțional cu durata muncii sau cu nivelul câștigului.

Evidența timpului de muncă. Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare. În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de Codul Muncii. În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore. Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.

Pentru evidența timpului de muncă în unitate, utilizat de toate categorii de salariați, obținerea datelor privind timpul efectiv lucrat, calculul retribuției, se întocmește *foaia colectivă de prezență* (formularul nr MR-13), în care se fac înregistrări privind absenteismul de la lucru, lucrul în zilele incomplete, orele suplimentare. Înscrierile în foia colectivă de prezență se în baza controlului efectuat la locul de muncă al salariaților și a documentelor întocmite, cum ar fi certificatul de concediu medical, certificatul despre îndeplinirea funcțiilor de stat și publice etc.

CONCLUZII

În concluzie putem afirma următoarele: cea mai mare mutație din domeniul dreptului intervenită pentru Republica Moldova după anii 1990 constă în aceea că, în cea mai mare parte, dreptul muncii a părăsit zona dreptului public și s-a plasat în zona dreptului privat. Se observă că dreptul muncii se încheagă și dobândește valențe prin negociere, mai exact prin metodele parteneriatului social în sfera muncii, adică prin dialog dintre salariații organizați în sindicate și patronate, devenind, conform standartelor europene, un drept negociat. Prin urmare, orice salariat își poate organiza, în dependență de specificul muncii, vîrstă, stare a sănătății și de comun acord cu patronul, timpul de muncă necesar, deoarece legislația muncii are destinația de a reglementa pentru toate categoriile de salariați și angajatori întregul spectru de relații sociale ce se formează între oameni în procesul muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA. Nr. 154 din 28.03.2003. Publicat : 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162
2. Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004. Publicat : Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. 112-118 din 16.07.2004.
3. Hotărârea Guvernului RM nr. 1254 din 15.11.2002. Publicat : Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. 208 din 19.11.2004.
4. POPESCU A. *Dreptul internațional al muncii*. București, Ed. All Beck, 2006, 533 p.
5. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Dreptul muncii*. Chișinău: Tipografia Reclama, 2007, 382 p.
6. ȘTEFĂNESCU I. *Dreptul muncii*. București, Lumina Lex, 1997, 518 p.

Data prezentării articolului – 01.09.2011