

Unele reflecții juridice privind regimul legal al muncii de noapte în instrumentele internaționale, în actele normative ale Uniunii Europene și în reglementarea Codului Muncii al Republicii Moldova

Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Vitalie CEPRAGA,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

Night work has been a matter of serious concern for the international bodies, both at European Union and international levels. As evidence of such disquiet is the Convention of the International Labour Organization concerning Night Work no.171/1990 and the Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. In this article, the authors highlight the concepts of “night work” and “night worker” through the national legislation and international instruments, and also analyse the compatibility of the national legislation pertaining to night work with the standards of the International Labour Organization and the directives of the European Union.

Key words: *labour legislation, night work, night worker, occupational safety and health.*

Pe plan internațional, măsurile specifice ce urmează a fi luate în favoarea lucrătorilor de noapte pentru a proteja sănătatea lor au fost specificate în Convenția OIM nr. 171/1990 privind munca de noapte (neratificată de Republica Moldova).¹

În sensul Convenției OIM nr. 171/1990, termenul de „muncă de noapte” desemnează „orice muncă efectuată în cursul unei perioade de, cel puțin, șapte ore consecutive, cuprinzând intervalul dintre miezul nopții și ora 5 dimineața, ce vor fi determinate de către autoritatea competentă după consultarea celor mai reprezentative organizații ale celor ce angajează

și ale lucrătorilor sau pe cale de convenții colective” [art. 1, lit. a) din Convenția OIM nr. 171/1990]. Această Convenție operează și cu noțiunea de „lucrător de noapte,” prin care se înțelege „un lucrător salariat a cărui muncă cere efectuarea de ore de muncă de noapte în număr substanțial, superior unei limite fixate. Această limită va fi fixată de către autoritatea competentă după consultarea celor mai reprezentative organizații ale celor ce angajează și ale lucrătorilor sau pe cale de convenții colective” [art. 1, lit. b) din Convenția OIM nr. 171/1990].

În conformitate cu stipulațiile art. 4,

alin. (1) din Convenția OIM nr. 171/1990, la cererea lor, lucrătorii vor avea dreptul de a obține în mod gratuit o evaluare a stării lor de sănătate și de a beneficia de sfaturi asupra modalității de a reduce sau a evita problemele de sănătate în legătură cu munca lor:

a) înainte de a fi încadrați ca lucrători de noapte;

b) la intervale regulate în cursul acestei încadrări;

c) dacă au în cursul acestei încadrări probleme de sănătate care nu se datorează altor factori decât celor legați de munca de noapte.

În afară de cazul constatării inaptitudinii pentru munca de noapte, conținutul acestor evaluări nu trebuie transmis unei terțe persoane fără acordul lucrătorilor și nici utilizat în detrimentul lor.

Potrivit art. 10 din Convenția OIM nr. 171/1990, înainte de a introduce programe de lucru necesitând serviciile lucrătorilor de noapte, cel care angajează trebuie să consulte reprezentanții lucrătorilor interesați asupra detaliilor acestor programe, asupra formelor de organizare a muncii de noapte cele mai bine adaptate unității și personalului său, precum și asupra măsurilor necesare în materie de sănătate a muncii și de servicii sociale. În unitățile care utilizează lucrători de noapte, asemenea consultări trebuie să aibă loc cu regularitate.

În conformitate cu art. 103, alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova (în continuare – *CM al RM*),² se consideră *muncă de noapte* munca prestată între orele 22.00 și 6.00. Definiția legală a muncii de noapte cuprinsă în *CM al RM* este în deplină concordanță cu dispozițiile art. 2, pct. 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 „Privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru,”³ potrivit căroră prin „timp de noapte” se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore,

așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața. Minimul de șapte ore, stabilit prin Directivă, se regăsește în legislația internă în intervalul dintre orele 22.00 și 6.00, el cuprinzând și intervalul 00.00 – 5.00. Totodată, în vederea prevenirii unor eventuale abuzuri din partea angajatorilor și în vederea stabilirii criteriilor în funcție de care un salariat urmează a fi recunoscut drept salariat de noapte, considerăm ca deosebit de importantă consfințirea în *CM al RM* a definiției noțiunii de „salariat de noapte.” În acest caz, legiuitorul moldovean poate prelua definiția noțiunii în cauză din legislația Uniunii Europene. Astfel, potrivit art. 2, pct. 4 din Directiva 2003/88/CE, prin termenul de „lucrător de noapte” se înțelege:

(a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește, cel puțin, trei ore din timpul de lucru zilnic normal;

(b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză: (i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau (ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

Potrivit prevederilor art. 8 din Directiva 2003/88/CE, statele-membre trebuie să ia măsurile necesare pentru ca: a) timpul normal de lucru al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore; b) lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte. Lucrul care implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite urmează să fie definit de legislațiile și practicile naționale sau

prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, luând în considerare efectele și riscurile inerente muncii de noapte. După cum observă just cercetătoarea Luminița Dima,⁴ Directiva 2003/88/CE acordă posibilitatea statelor-membre de a permite derogări de la cerințele stabilite de respectiva directivă privind durata timpului de lucru în cazul lucrătorilor de noapte, prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivelul colectiv adecvat. Totodată, luând în considerare prevederile art. 18, par. 3 din Directiva 2003/88/CE, menționăm că derogările sunt permise, în aceste cazuri, numai cu condiția ca lucrătorii să beneficieze de perioade de repaus compensatorii echivalente sau, în cazuri excepționale în care din motive obiective nu se pot acorda asemenea perioade, să beneficieze de protecția adecvată.

În temeiul Directivei 2003/88/CE, statele-membre ale Uniunii Europene își asumă mai multe responsabilități în ceea ce privește controlul medical și transferul lucrătorilor de noapte la munca de zi. Astfel, în conformitate cu art. 9, alin. (1) din Directiva 2003/88/CE, statele-membre iau măsurile necesare pentru ca: a) lucrătorii de noapte să beneficieze de un control medical gratuit înaintea numirii și la intervale regulate ulterior; b) lucrătorii de noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca fiind în legătură cu munca de noapte să fie transferați, ori de câte ori este posibil, la muncă de zi pentru care sunt calificați. Mai mult, în temeiul art. 11 din Directiva 2003/88/CE, statele-membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte informează autoritățile competente despre aceasta, la cererea ultimelor.

În conformitate cu art. 103, alin. (2) din CM al RM, durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră, însă o ase-

menea reducere a timpului de muncă nu este posibilă în cazul salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.

În mod imperativ și necondiționat, nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediu postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical (art. 103, alin. (5) din CM al RM). Totodată, invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și art. 127, alin. (2) din CM al RM 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. Angajatorul este obligat, în acest sens, să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte (art. 103, alin. (6) din CM al RM). Cu alte cuvinte, dreptul angajatorului de a antrena salariații menționați în art. 103, alin. (6) din CM al RM la munca de noapte devine în formula legislativă actuală un drept sub condiție pur potestativă, la aprecierea unilaterală a respectivilor salariați.

Legislația în vigoare instituie o retribuire sporită pentru prestarea muncii în program de noapte. Astfel, potrivit art. 159 din CM al RM, pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de, cel puțin, 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

Se cere menționat faptul că 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 con-

tul angajatorului. În context, observăm că legislația muncii nu consacră mecanismul „tezaurizării” orelor de noapte și a orelor suplimentare în cazul trecerii salariatului la un nou angajator. Așadar, ipotetic, pot exista situații în care salariatul se va expune unui risc profesional sporit, prestând munca în program de noapte sau munca suplimentară⁵ peste cotele temporare minime și (sau) maxime stabilite de CM al RM, fără a fi supus unui examen medical, în cazul plecării acestuia la lucru la o altă unitate sau la un alt angajator. Legiuitorul moldovean ar putea recurge la reglementarea „tezaurizării” orelor de noapte și a orelor suplimentare, inspirându-se din legislațiile altor state. De exemplu, în dreptul german se prevede că, la încetarea contractului individual de muncă, salaria-

tul ar putea lua cu el „un cont al orelor suplimentare” la noul angajator. „Deși, firește, munca se prestează personal, „contul” orelor suplimentare prestate se obiectivează, astfel devenind un bun de sine stătător, de a căror compensare cu timp liber salariatul poate dispune când dorește.”⁶

De asemenea, considerăm necesară transpunerea în legislația RM a dispozițiilor art. 11 din Directiva 2003/88/CE, și anume: obligarea angajatorilor care folosesc în mod regulat lucrători de noapte de a informa despre aceasta inspecția teritorială de muncă. În acest context, se impune consacrarea expresă în Legea RM nr. 140-XV/2001 „Privind Inspectoratul de Stat al Muncii”⁷ a mai multe competențe ale Inspectoratului de Stat al Muncii, proprii domeniului muncii de noapte.

NOTE

¹ Oricât ar fi de straniu, dar printre instrumentele OIM putem regăsi și pe cele care cuprind prevederi discriminatorii, aplicabile în domeniul muncii de noapte. De exemplu, în conformitate cu art. 3 din Convenția OIM nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie (neratificată de Republica Moldova), „femeile, fără deosebire de vârstă, nu vor putea fi folosite în timpul nopții în nicio întreprindere industrială, publică sau particulară și în nicio unitate a acestor întreprinderi, cu excepția întreprinderilor unde sunt folosiți numai membrii aceleiași familii.” Cu referire la statele-membre ale Uniunii Europene, în practica acestora (din perioada anilor 80-90 ai secolului trecut) au apărut „conflicte de legi”: pe de o parte, Convenția OIM nr. 89/1948 (ratificată de Franța, Austria și de alte state europene) interzice expres munca de noapte a femeilor, iar pe de altă parte, normele Uniunii Europene (Directiva 93/104/CE (abrogată) și Directiva 2003/88/CE) nu statuează o asemenea interdicție în privința femeilor. Pentru soluționarea acestui „conflict de reglementări,” a fost sesizată Curtea Europeană de Justiție. După cum observă autorul Nicolae Voiculescu, „în decizia sa la cazul *Stoeckel* din 25 iulie 1991 (nr. 345/89) Curtea de Justiție a arătat că Directiva 76/207 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei interzice într-o manieră suficient de precisă statelor-membre să «include ca principiu legislativ interzicerea muncii de noapte a femeilor, chiar dacă această obligație comportă derogări, atunci când nu există o interdicție a muncii de noapte a bărbaților». De aceea, statele-membre ale Uniunii Europene care ratificaseră Convenția OIM nr. 89/1948 au denunțat acest instrument internațional.” A se vedea: Nicolae Voiculescu, *Drept comunitar al muncii*, București, Rosetti, 2005, p. 141.

² Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

³ Publicată în: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, nr. 299 din 18.11.2003.

⁴ Luminița Dima. *Aspecte teoretice și practice privind timpul de muncă și timpul de odih-*

nă. În: Conferința cu tema „Modificările Codului Muncii și ale legii dialogului social: București, 14-15 iunie 2011,” București, Universul Juridic, 2011, p. 137.

⁵ În conformitate cu art. 104, alin. (5) din CM al RM, la solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program (munca suplimentară) în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore.

⁶ Raluca Dimitriu. *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*. În: „Dreptul” nr. 7/2008, p. 122.

⁷ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 68-71 din 29.06.2001.

Prezentat: 22 septembrie 2014.

E-mail: eduardus@inbox.ru