

REGLEMENTAREA TIMPULUI DE MUNCĂ

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The theoretical aspects that concern the work and recreation insufficiency in the Republic of Moldova in this article are reflected. There is emphasized the legal frame and there are characterized the types of work (normal, reduced, partial) and types of rest (breaks during the working day, of holiday, rest days, at the end of the week, paid vacations: annually paid, additional, social, unpaid). The contents of the study is realized in correlation with the international activities ratified by the Republic of Moldova.

Desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de muncă reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă¹.

Prin timp de muncă se înțelege 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 odihnă².

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.

Din conținutul art. 95-106 din Codul Muncii al Republicii Moldova (CM al RM) rezultă următoarele categorii ale timpului de muncă: timpul de muncă avînd o durată normală; timpul de muncă redus; timpul de muncă parțial; timpul de muncă peste durata normală (muncă suplimentară).

Pentru evidența timpului de muncă, utilizat de toate categoriile 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 lipsurile de la lucru, lucrul în zilele incomplete, suplimentare în baza documentelor întocmite (certificatul de concediu medical, certificatul despre îndeplinirea funcțiilor de stat și publice ș.a.).

Potrivit 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 săptămână. În cadrul săptămânii, timpul de muncă se repartizează, de regulă, uniform și constituie 8 ore pe zi. Această durată a timpului de muncă se află la baza tuturor prevederilor legale sau contractuale de calculare a drepturilor salariale.

În conformitate cu prevederile art. 2 din Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004³, 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.

În conformitate cu art. 98 alin. (1) din CM al RM, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus, dar la unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție,

stabilirea săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

Potrivit art. 98 din CM al RM, repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămâni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămânală a timpului de muncă să nu depășească 40 de ore pe săptămână. Angajatorul care introduce săptămâna 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 săptămâni de lucru, după cum urmează:

a) săptămâna de lucru de 5 zile cu două zile de repaus, durata zilei de muncă fiind de 8 ore;

b) săptămâna 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) săptămâna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;

d) săptămâna 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.

Tipul săptămânii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.

Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore, dar această normă cunoaște și anumite excepții:

- pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore;

- pentru salariații în vîrstă de la 16 pînă

la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore;

- pentru invalizi, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

Prevederile 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 săptămână.

Cu titlu de excepție, pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de, cel puțin, 24 de 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; funcționarii responsabili de evidența în transporturi; distribuitorii și sortatorii de corespondență; casierii bagaje; bucătarii; ospătarii; barmanii; frizerii; coaforii; pompierii ș.a.

Trebuie să menționăm că durata muncii zilnice (precum și a schimbului) în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu, cel puțin, o oră pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă în temeiul art. 96 din CM al RM, sau, conform art. 97 CM al RM, ziua de muncă parțială.

În conformitate cu 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.

Menționăm faptul că legislația muncii admite, la lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, segmentarea zilei de muncă, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.

Durata timpului normal de muncă în timpul nopții (între orele 22.00 și 6.00) se regăsește, ca principiu, în art. 103 din CM al RM.

Pentru persoanele al căror program de muncă se desfășoară în timpul nopții, durata muncii (schimbului) este mai mică cu o oră decât durata muncii prestate în timpul zilei (cu excepția celor care au regim de muncă redus sau celor care au fost angajați special pentru munca de noapte).

Adaosul la salariu pentru munca de noapte este de cel puțin 0,5 din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului.

Potrivit dispozițiilor art. 103 alin. (5) din CM al RM, nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediu 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 vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului 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.

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 contul angajatorului.

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).

În sensul Convenției OIM nr. 171/1990, termenul „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 cu organizațiile cele mai reprezentative ale celor ce angajează și ale lucrătorilor săi pe cale de convenții colective. 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 cu organizațiile cele mai reprezentative ale celor ce angajează și ale lucrătorilor săi pe cale de convenții colective.

Din stipulațiile art. 4 alin. (1) din Convenția OIM nr. 171/1990 rezultă că 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 evita probleme de sănătate în legătura cu munca lor: înainte de a fi încadrați ca lucrători de

noapte; la intervale regulate în cursul acestei încadrări; dacă au în cursul acestei încadrări probleme de sănătate care nu se datoresc altor factori decît celor legați de munca de noapte.

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

Art. 10 din Convenția OIM nr. 171/1990 statuează că, înainte de a introduce programe de lucru necesitînd 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 Uniunea Europeană, organizarea timpului de muncă se efectuează în corespundere cu Directiva Consiliului 93/104/CE din 23 noiembrie 1993. Ea reglementează perioadele minime de repaus zilnic (o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive), de repaus săptămînal (în cursul fiecărei perioade de 7 zile, o perioadă minimă de repaus neîntreruptă de 24 ore, cărora li se adaugă 11 ore de repaus zilnic) și de concediu anual (de, cel puțin, 4 săptămîni), precum și timpul de pauză (în cazul în care timpul de muncă zilnic este mai mare de 6 ore) și durata maximă săptămînală de muncă (48 ore)⁴.

De asemenea, Directiva Consiliului 93/104/CE din 23.11.1993 statuează asupra unor aspecte ale muncii de noapte – trebuie asigurat un sistem de evaluare gratuită a

sănătății, precum și un nivel adecvat de protecție și de sănătate a muncii.

Timpul de muncă redus. Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește *durata redusă a timpului de muncă*.

În conformitate cu prevederile art. 96 alin. (2) din CM al RM, durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie: 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani; 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani; 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform Nomenclatorului aprobat de Guvernul Republicii Moldova.

Pentru anumite categorii de salariați, a căror muncă implică un efort intelectual și psihoemoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvernul Republicii Moldova și nu poate depăși 35 de ore pe săptămîină.

Pentru invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămîină, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

În conformitate cu dispozițiile 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 Republicii Moldova nr. 1254 din 15.11.2002⁵, durata săptămînală 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 săptămîină.

Timpul de muncă parțial. În conformitate cu prevederile art. 97 alin. (1) din CM al RM, prin acordul dintre salariat și angajator, se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîna de muncă parțială.

La rugămîntea 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 al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.

Retribuirea muncii în cazul timpului de muncă parțial se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut (art. 97 alin. (2) din CM al RM).

Regimul juridic al timpului de muncă incomplet se diferențiază de cel al timpului de muncă redus prin următoarele aspecte:

a) durata redusă a timpului de muncă, precum și categoriile de salariați care beneficiază de această durată a timpului de muncă, se stabilește pe cale normativă. Timpul de muncă parțial este statuat prin acordul dintre salariat și angajator (prin negocieri individuale);

b) în ceea ce privește retribuirea muncii, salariații care au o durată redusă a timpului de muncă, beneficiază de condiții echivalente de salarizare celor pe care le au salariații cu timpul de muncă complet. În același timp, trebuie menționat că salariații, care dispun de o durată parțială a timpului de muncă, sînt salarizați proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului realizat.

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 art. 97 alin. (3) din CM al RM corespund în întregime Convenției OIM nr. 175/1994 privind munca pe timp parțial⁶, 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.

Observăm că există sisteme naționale de drept care cuprind dispoziții contrare Convenției OIM nr. 175/1994 privind munca pe timp parțial. De exemplu, din analiza legislației române (art. 140 alin. (1) din CM al României) rezultă că durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. În opinia autorului român Ovidiu Ținca, această prevedere fie trebuie abrogată, fie trebuie reformulată, în sensul că și salariații încadrați cu timp parțial au dreptul la concediu de odihnă cu durata integrală, reducându-se *pro rata* numai indemnizația de concediu cuvenită⁷.

Timpul de muncă peste durata normală (muncă suplimentară). În sensul prevederilor art. 104 alin. (1) din CM al RM, se consideră *muncă suplimentară* munca prestată în afara duratei normale

a timpului de muncă săptămînal. Cu alte cuvinte, munca prestată peste 40 de ore în decursul unei săptămîni de lucru este recunoscută drept muncă suplimentară, avînd un regim juridic special cu privire la condițiile de prestare și de compensare.

Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură.

Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator *fără acordul salariatului*:

- pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

- pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

În conformitate cu art. 104 alin. (3) din CM al RM, atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu *acordul scris al salariatului*:

- pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

- pentru efectuarea lucrărilor temporare

de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

- pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

- pentru continuarea muncii în caz de neapărare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În această situație, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariațului respectiv.

Legislația muncii admite atragerea salariaților la muncă suplimentară și în alte cazuri, dar acest lucru este posibil doar cu condiția că angajatorul a obținut, în această privință, acordul scris al salariațului și al reprezentanților acestora.

În conformitate cu art. 104 alin. (5) din CM al RM, la solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program 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.

Potrivit art. 105 alin. (1) din CM al RM, nu se admite atragerea la muncă suplimentară 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 suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații

care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.

În conformitate cu art. 99 din CM al RM, 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.

În cazul evidenței globale a timpului de muncă se pot face abateri de la numărul de ore lucrătoare stabilite de CM, iar munca suplimentară din unele zile se compensează fie cu reducerea timpului de muncă, fie cu acordarea unor zile de repaus suplimentare în limita unei anumite perioade de evidență.

Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.

În unitățile în care durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă se recurge la aplicarea *muncii în schimburi*.

Potrivit dispozițiilor art. 101 alin. (1) din CM al RM, munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă,

precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.

În condițiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariați prestează munca în limitele programului stabilit.

În conformitate cu art. 101 alin. (3) din CM al RM, programul muncii în schimburi se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților, ținându-se cont de specificul muncii. Acest program urmează să fie adus la cunoștința salariaților cu, cel puțin, o lună înainte de punerea lui în aplicare.

În conformitate cu prevederile art. 101 alin. (6) din CM al RM, durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).

Se cere menționat faptul că, în baza prevederilor art. 5 din Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004, unitățile care practică munca în mai multe schimburi vor asigura plata sporurilor de compensare în mărime de 20 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul II și 50 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul III. În acest caz, sporul pentru munca prestată în program de noapte (conform prevederilor art. 159 din CM al RM) nu se plătește.

În legislația muncii se utilizează noțiunea de „muncă în tură continuă”. În opinia autorului român Ion Traian Ștefănescu⁸, munca în tură continuă se utilizează în unitățile în care specificul procesului de producție nu permite întreruperea activității și, concomitent, nu s-a introdus graficul cu patru schimburi. Diferența față de schimb (tură) constă în faptul că se lucrează

și sîmbătă, și duminică, perioadă pentru care se acordă obligatoriu alte zile de repaus.

Este necesar a menționa că definiția doctrinară a noțiunii de „muncă în tură continuă” nu corespunde cu semnificația ce i-a fost acordată de legiuitorul nostru. Potrivit art. 317 alin. (1) din CM al RM, *munca în tură continuă* reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.

Munca în tură continuă se aplică în cazul în care locul de executare a lucrărilor este situat la o distanță considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcție, reparație sau reconstrucție a obiectivelor cu destinație industrială, socială sau de altă natură.

În cazurile în care salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă. Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu, cel puțin, o lună înainte de aplicarea lui (art. 6 din Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004).

În conformitate cu prevederile art. 319 alin. (2) din CM al RM, durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, poate majora durata turei continue până la 3 luni.

(Sfîrșit în numărul viitor)

BIBLIOGRAFIE

- ¹ Țiclea Alexandru, Popescu Andrei, Țichindelean Mărioara ș.a., op.cit. - P. 584.
² Ion Traian Ștefănescu, Dreptul muncii, București, Lumina Lex, 1997. - P.127.
³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 112-118 din 16.07.2004.
⁴ Nicolae Voiculescu, Dreptul comunitar al muncii, București, ROSETTI, 2005. - P. 141.
⁵ Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 208 din 19.11.2004.
⁶* Neratificată, până în prezent, de Republica Moldova.
⁷ Ovidiu Ținca, Durata concediului de odihnă al salariatului cu contract individual de muncă cu timp parțial // Dreptul nr. 2. - P. 53.
⁸ Ion Traian Ștefănescu, op.cit., p. 131.

Prezentat: 26 octombrie 2009

Recenzent: Eduard BOIȘTEANU, doctor în drept, conferențiar universitar

E-mail: aap@aap.gov.md