LIBERTATEA MUNCII *VERSUS* MUNCA FORȚATĂ

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar (USM)

REZUMAT

Libertatea muncii este garantată de Constituție. Orice persoană are dreptul la libera alegere a muncii şi tipului de activitate. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Munca forțată reprezintă munca sau serviciul impus unei persoane sub amenințarea unei oarecare penalități, muncă pentru care persoana nu s-a oferit în mod voluntar. Munca forțată este interzisă, iar Organizația Internațională a Muncii a estimat recent că în întreaga lume cel puțin 12,3 mil. de persoane sunt victime ale muncii forțate.

Pentru multe guvernări ale lumii, eliminarea muncii forțate constituie chiar şi în sec. XXI încă o provocare.

Munca forțată nu este numai o gravă încălcare a unui drept fundamental al omului, aceasta este o cauză principală a sărăciei şi un obstacol în calea dezvoltării economice. Standardele OIM privind munca forțată, în combinație cu asistența tehnică specifică, sunt instrumentele internaționale principale pentru combaterea acestui flagel.

Cuvinte-cheie: muncă, libertate, libertatea muncii, munca forțată.

SUMMARY

Labor freedom is guaranteed by the Constitution. Everyone shall have the right to free choice of an occupation or type of work. No one, during the life, can be forced to work or not to work in a particular job or a certain profession, whatever they may be.

Forced labour shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. Forced labour is universally condemned; the ILO recently estimated that at least 12.3 million people are victims of forced labour worldwide.

For many governments around the world the elimination of forced labour remains an important challenge for the 21st century. Not only is forced labour a serious violation of a fundamental human right, it is a leading cause of poverty and a hindrance to economic development. ILO standards on forced labour, in combination with targeted technical assistance, are the primary international tools for combating this scourge.

Keywords: labour, freedom, labour freedom, forced labour.

Dreptul la muncă face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului. În procesul unei evoluții istorice, dreptul la muncă, ca drept fundamental al omului, şi-a găsit locul printre drepturile din a doua generație, fiind atribuit categoriei drepturilor social-economice şi culturale[1].

În scopul de a-şi valorifica neîngrădit aptitudinile teoretice sau practice într-un anume domeniu, libertatea exercitării dreptului la muncă aparţine oricărei persoane[2]. Dreptul la muncă asigură, în mare parte, existenţa şi dezvoltarea persoanei şi presupune valorificarea capacităţilor fizice şi intelectuale proprii fiecăruia, de regulă, pentru obţinerea unui beneficiu material.

Legiferarea dreptului la muncă şi implicit a libertăţii muncii, ca drepturi fundamentale ale omului, a preocupat comunitatea internaţională.

Declaraţia Universală a Drepturilor Omului[3], adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite la 10.12.1948, în art. 23 pct.1, proclamă că orice persoană are dreptul la muncă, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de prestare a muncii.

Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale[4] din 1966, în art. 6 pct. 1), stipulează că dreptul la muncă cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a-şi afirma existenţa printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.

Un alt document cu adâncă semnificaţie în ceea ce priveşte dreptul la muncă, neîngrădirea acestuia şi libertatea muncii, îl reprezintă Carta Socială Europeană[5], care reprezintă un ansamblu de drepturi fundamentale în domeniul muncii, angajării, relaţiilor sociale şi securităţii sociale. Astfel, acest document reflectă pentru prima dată dreptul la independenţa muncii, la asociere (drept sindical), drepturi ce stimulează dezvoltarea legislaţiilor naţionale, care reglementează integral existenţa armonioasă a personalităţii[6].

Adeptă a principiilor generale, stipulate în actele internaţionale, Constituţia[7] Republicii Moldova, în art. 43, prevede: orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

Codul muncii[8] al Republicii Moldova din 28 martie 2003, de asemenea, conţine norme juridice referitoare la libertatea muncii, prevăzând în art. 5 lit. a) libertatea muncii, care include: dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

După cum putem vedea, consacrarea principiului libertăţii muncii în art.5 Codul muncii are un conţinut complex şi se referă la:

a) dreptul la munca liber aleasă sau acceptată − orice muncă desfăşurată în cadrul unui raport juridic de muncă apare în urma liberului consimţământ al persoanei. Persoana fizică în calitate de salariat, fie ea singură îşi alege munca, fie ea în mod liber acceptă o muncă ce i se propune, iar atragerea la muncă forţată este interzisă;

b) dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă – potrivit acestui drept, persoana fizică decide de sine stătător dacă doreşte să aplice capacităţile sale de muncă sau nu, nimeni neavând nici o influenţă asupra acestei decizii. Respectiv dacă o persoană deţine calificarea de bucătar, doar ei îi aparţine decizia de a activa sau nu în calitate de bucătar;

c) dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei – orice persoa-

nă fizică este liberă să-şi aleagă profesia sau ocupaţia, care să-i asigure obţinerea unor valori materiale şi spirituale necesare pentru un trai decent. Realizarea acestui drept este în strânsă legătură cu dreptul la învăţătură, pentru că astfel persoana îşi alegea viitorul său profesional. În acest sens, statul trebuie să întreprindă măsuri pentru orientarea şi pregătirea profesională a cetăţenilor, elaborarea de programe, de măsuri şi tehnici potrivite pentru a asigura o dezvoltare economică, socială şi culturală constantă şi o deplină întrebuinţare productivă a forţelor de muncă.

Art.6 din Codul muncii conţine o desfăşurare a principiului libertăţii muncii, fiind intitulat: „Neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii". Alin.(1) al acestui articol prevede că libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova, iar alin. (2) prevede că orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.

Iar alin.(3) art. 6 al Codului muncii prevede: că nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

În consecinţă, orice act încheiat contrar voinţei persoanei este lovit de nulitate juridică.

Libertatea muncii, din punct de vedere juridic, presupune dreptul persoanei de a alege singură şi liber profesia, dacă munceşte sau nu, unde, pentru cine şi în ce condiţii. Ea se manifestă prin caracterul contractual al tuturor formelor raportului juridic de muncă. Libertatea muncii se manifestă, de asemenea, prin exprimarea liberă a voinţei persoanei de a încheia un contract individual de muncă, de a-l modifica, suspenda sau înceta.

În contextul acestor investigaţii, am desprins o problemă pe care am dori să o clarificăm: care este raportul dintre *drept* sau *libertate*.

Nuanţarea terminologică (drept sau libertate) ţine, în primul rând, de istoricul conceptului. Iniţial, au apărut libertăţile, care reprezentau nişte cerinţe ale populaţiei faţă de autorităţile publice, iar aceste libertăţi nu cereau altceva decât o abţinere generală din partea întregii societăţi.

Ulterior, în contextul evoluţiei politice şi sociale, au evoluat şi libertăţile care au determinat formarea conceptului de drept al omului. Însă spre deosebire de libertăţi, care doar au fost proclamate, drepturile nu doar au fost proclamate, dau au fost şi garantate.

După părerea autorului N. Purdă, aceste două concepte nu au acelaşi conţinut, sunt în general diferite, deoarece „drepturile omului" sunt inerente naturii umane, întrucât ele se situează deasupra dreptului pozitiv[9]. Spre deosebire de acesta, „libertăţile publice" sunt garantate juridic şi considerate ca prerogative recunoscute, situându-se pe planul dreptului pozitiv. Ele asigură securitatea individului şi constituie adevărate datorii ale statului faţă de individ.

Cu referire la domeniul muncii, în opinia autorului I.Deleanu[10], aceste două noţiuni sunt alternative şi nu se exclud, ele pot coexista dând expresie unor regimuri juridice diferite. „De inspiraţie liberă şi individuală, libertatea muncii poate fi considerată posibilitatea de a desfăşura o activitate utilă, lăsată în întregime la discreţia individului, ceea ce dispensează de orice obligaţie în acest domeniu; individul e liber să-şi caute un loc de muncă, să dispună asupra clauzelor unui contract de muncă. Dimpotrivă, dreptul la muncă ... implică obligaţii multiple şi complexe pentru stat".

După părerea noastră, dreptul şi libertatea muncii sunt două noţiuni interdependende, iar la etapa actuală diferenţierea dintre aceste două noţiuni ţine mai mult de domeniul teoretic. Codul muncii al Republicii Moldova atribuie noţiunii de „libertate a muncii" un sens mai larg, incluzând în sine dreptul la muncă. Prestarea unei munci este o libertate, o opţiune, după cum tot o libertate este şi alegerea profesiei şi a locului de muncă. În cazul dreptului la muncă al persoanelor apar obligaţii corelative ale statului în acest domeniu, cum sunt: garantarea dreptului la muncă, interzicerea refuzului neîntemeiat de angajare în câmpul muncii etc.

Dacă e să revenim la libertatea muncii, atunci putem spune că aceasta cuprinde două elemente fundamentale: libertatea de a munci şi libertatea de a nu munci.

Libertatea de a munci presupune dreptul persoanei de a-şi alege profesia şi locul de muncă în mod liber. Respectiv, fiecărei persoane fizice îi aparţine libertatea de a se angaja în câmpul muncii, desigur dacă va corespunde cerinţelor înaintate pentru fiecare muncă în parte.

O întrebare ce ar putea apărea în contextul libertăţii muncii vizează situaţia studenţilor care îşi fac studiile în învăţământul superior şi mediu de specialitate cu finanţare de la bugetul de stat. După cum bine ştim, studenţii respectivi, după absolvirea instituţiilor de învăţământ indicate, sunt obligaţi de a lucra pe o perioadă de trei ani de zile în instituţiile de stat indicate în ordinele de repartizare în câmpul muncii. Respectiv, apare întrebarea: se încalcă, în acest caz, principiul libertăţii muncii?

Răspunsul la această întrebare este negativ, şi anume, în acest caz, nu se încalcă principiul libertăţii muncii, respectiv, obligaţia impusă în seama absolvenţilor prin punctele trei şi patru ale Hotărârii de Guvern nr.923 din 04.09.2001 cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior şi mediu de specialitate de stat[11] nu constituie o limitare a principiului libertăţii muncii obligaţia impusă prin punctele trei şi patru ale Hotărârii de Guvern nr.923 din 04.09.2001 cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior şi mediu de specialitate de stat. Astfel pct.3 al hotărârii de Guvern enunţate prevede: „se stabileşte că sus-numiţii absolvenţi ai instituţiilor de învăţământ superior şi mediu de specialitate de stat vor fi repartizaţi la lucru după specialităţi în conformitate cu ofertele ministerelor, altor autorităţi administrative centrale şi autorităţilor administraţiei publice locale, fiind obligaţi să lucreze trei ani în unităţile şi structurile în care au fost repartizaţi". Iar punctul 4 prevede: „în cazul în care tânărul specialist refuză să se prezinte la locul de lucru conform repartizării sau îşi suspendă activitatea înainte de expirarea termenului de trei ani stabilit, el este obligat să restituie în bugetul de stat cheltuielile pentru instruirea sa în volumul calculat de instituţia respectivă de învăţământ".

Susţinem ideea că această obligaţie impusă în sarcina absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior şi mediu de specialitate nu încalcă principiul libertăţii muncii, acestea fiind obligaţii asumate în mod benevol.

În susţinerea acestei poziţii, vine şi Hotărârea Curţii Constituţionale nr.11 din 04.06.2009[12], care a stabilit: pct.3 şi pct.4 din Hotărârea Guvernului nr.923 din 04.09.2001, care prevăd în mod imperativ pentru toţi absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior şi mediu de specialitate de stat, care au învăţat în grupele cu finanţare de la bugetul de stat, obligaţia de a lucra timp de 3 ani după absolvire conform repartizării de stat, sub sancţiunea restituirii cheltuielilor pentru studii absolut în toate cazurile de neexecutare a acestei obligaţii, nu contravin dispoziţiilor art.35 alin.(1), art.43, art.44 din Constituţie, care garantează dreptul la învăţătură şi la libera alegere a muncii şi interzic munca forţată, precum şi art.23 din Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948[7], art.8 din Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice, adoptat la 16 decembrie 1966[8], art.2 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind munca forţată şi obligatorie, adoptată la 28 iunie 1930.

În ceea ce priveşte libertatea de a nu munci, menţionăm faptul că munca nu este o obligaţie. Din acest punct de vedere, dreptul persoanei de a nu munci cuprinde două aspecte: dreptul de a refuza munca şi dreptul de a înceta munca.

Dreptul de a refuza munca reprezintă situaţia în care persoana fizică nu este încadrată în câmpul muncii şi refuză o ofertă de a se angaja în câmpul muncii. Pe când dreptul de a înceta munca se referă la situaţia în care persoana fizică este antrenată într-un raport juridic de muncă, însă decide să pună capăt acestei relaţii de muncă prin demisie.

Principiul libertăţii muncii nu este unul absolut, legea prevăzând unele limitări în exercitarea libertăţii muncii, implicit a dreptului la muncă.

După părerea autorilor M.V. Luşnikova şi A.M. Luşnikov[13], principiul libertăţii muncii nu are un caracter absolut şi astfel se supune unor restricţii (limitări) care urmăresc unul din următoarele obiective:

a) în primul rând, protecţia părţii mai vulnerabile a raportului juridic de muncă – a salariatului, care este declanşată din momentul încheierii contractului individual de muncă şi se consumă odată cu încetarea acestuia;

b) în al doilea rând, apărarea intereselor statului într-o formă concentrată ce reflectă interesele întregii societăţi.

Codul muncii reglementează şi munca prin cumul, iar art. 267 prevede în alin. (1): munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct. Iar alin.(4) prevede: pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimţământul angajatorului de la locul de muncă de bază.

Cu toate că, de obicei, pentru încadrarea la o muncă prin cumul, salariatul nu are nevoie de acordul angajatorului de la locul de muncă de bază, totuşi există şi anumite excepţii, când munca prin cumul va fi limitată. Astfel art.269 Codul muncii prevede posibilitatea limitării muncii prin cumul, şi anume: angajatorii, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, pot prevedea anumite restricţii la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariaţii cu anumite profesii, specialităţi şi funcţii, cu condiţii şi regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producţie.

Limitarea muncii prin cumul se poate referi, uneori, la situaţiile în care legea indică care muncă prin cumul este permisă, cum ar fi, spre exemplu, cazul judecătorilor. Astfel art. 8 alin.(1) lit. a) din Legea cu privire la statutul judecătorului[14] prevede: judecătorul nu poate să ocupe orice altă funcţie publică sau privată, cu excepţia activităţii didactice şi ştiinţifice.

În afară de limitarea muncii prin cumul pentru anumite categorii de salariaţi, legislaţia muncii prevede şi alte limitări ale principiului libertăţii muncii, cum ar fi:

a) limitarea dreptului persoanelor private de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita anumite activităţi în baza hotărârii instanţei de judecată de a se încadra în muncile de care au fost private;

b) limitări din punctul de vedere al criteriului medical;

c) limitări din punctul de vedere al vârstei (interzicerea angajării persoanelor sub vârsta de 15 ani, sau impunerea cenzului de vârstă pentru ocuparea unor anumite profesii);

d) limitări din punctul de vedere al criteriului cetăţeniei (anumite funcţii nu pot fi ocupate de cetăţenii străini sau apatrizi);

e) limitări din punctul de vedere al reputaţiei ireproşabile etc.

Dreptul la muncă, fiind, sub un anumit aspect, o expresie a libertăţii umane, în complexitatea dimensiunilor sale juridice, este firesc ca o persoană să nu poată fi obligată să desfăşoare o muncă ori să muncească într-un anumit loc de muncă. Libertatea muncii exclude munca forţată, iar în temeiul art.44 al Constituţiei Republicii Moldova munca forţată este interzisă. În consens cu prevederile constituţionale şi cele internaţionale, unul din principiile prevăzute de Codul muncii al Republicii Moldova în art. 5 lit. b) este interzicerea muncii forţate (obligatorii).

Munca forţată este definită în Codul muncii drept orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare sau fără consimţământul acesteia.

Cu alte cuvinte, munca forţată pune în pericol libertatea contractuală a individului în sfera raporturilor juridice de muncă[15].

Comisia Europeană a Drepturilor Omului susţine că elementele necesare pentru munca forţată sau obligatorie sunt:

a) lucrul sau serviciul să fie exercitat de către cineva contrar voinţei sale;

b) condiţiile sau cerinţele de îndeplinire a acestui serviciu sau lucru sunt injuste sau opresive, sau lucrul ca atare implică greutăţi insuportabile şi inevitabile.

Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.29/1930 privind munca forţată sau obligatorie[16] defineşte „munca forţată sau obligatorie" drept orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub ameninţarea unei pedepse oarecare, şi pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.

Totuşi, termenul „munca forţată sau obligatorie" nu va cuprinde, în sensul prezentei convenţii:

a) orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu şi destinat unor lucrări cu caracter pur militar;

b) orice muncă sau serviciu făcând parte din obligaţiile civice normale ale cetăţenilor unei ţări pe deplin independentă;

c) orice muncă sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunţate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiţia că această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea şi controlul autorităţilor publice şi ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziţia unor particulari, societăţi sau unor persoane morale private;

d) orice muncă sau serviciu pretins în cazurile de forţă majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundaţii, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziţi vegetali dăunători şi, în general, orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viaţa şi condiţiile normale de existenţă a întregii populaţii sau a unei părţi din populaţie;

e) muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul colectivităţii de către membrii acesteia, munci care pot fi considerate ca obligaţii civice normale ce revin membrilor colectivităţii, cu condiţia ca populaţia însăşi sau reprezentanţii săi direcţi să aibă dreptul să se pronunţe asupra justeţei acestor munci.

Prevederi similare se regăsesc şi în Codul muncii al RM, care în art. 7 alin. (5) prevede: nu se consideră muncă forţată (obligatorie):

a) serviciul militar sau activităţile desfăşurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu;

b) munca unei persoane condamnate prestată în condiţii normale în perioada de detenţie sau de liberare condiţionată de pedeapsă înainte de termen;

c) prestaţiile impuse în situaţia creată de calamităţi ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligaţiile civile normale stabilite de lege.

În privinţa ultimului caz, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a fost sesizată în câteva cazuri, printre care: *cauza Van der Muselle contra Belgiei* (1983) şi *cauza Iversen contra Norvegiei* (1963).

Cauza Van der Muselle contra Belgiei se referă la situaţia reclamantului, care deţinând calitatea de avocat stagiar a acordat asistenţă juridică din oficiu dlui Njie Embrima, iar pentru aceste servicii el nu a fost remunerat. Reclamantul a calificat această situaţie drept muncă forţată. Curtea însă a stabilit că având în vedere absenţa constrângerilor fizice sau morale, serviciile îndeplinite de Van der Mussele nu ar putea fi analizate ca o muncă forţată în sensul art.4 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului.

Într-o altă cauză, *Iversen contra Norvegiei* (1963), CEDO nu a calificat drept muncă forţată obligaţia impusă în sarcina unor medici stomatologi de a lucra în decursul unui an în nordul Norvegiei. Aceasta se explică prin aceea că în acea perioadă era o lipsă acută de medici voluntari în zona respectivă, iar lipsa acestora crea un pericol real pentru asigurarea sănătăţii oamenilor din zona respectivă.

În jurisprudenţa comunitară, s-a stabilit că nu constituie cazuri de muncă forţată următoarele situaţii[17]:

a) suspendarea beneficiului alocaţiei de şomaj, cauzată de refuzul persoanei vizate de a accepta un loc de muncă;

b) activităţile juridice prestate de un avocat, în cadrul programului de asistenţă juridică civilă din oficiu;

c) obligaţia de reducere a onorariilor notariale, în cazuri expres determinate prin lege, pentru anumite categorii de persoane;

d) obligaţia impusă unor judecători de a îndeplini, fără remuneraţie, îndatoririle de serviciu ale unor colegi absenţi de la serviciu, în vederea desfăşurării normale a actului de justiţie ş.a.m.d.

În consens cu art. 1 al Convenţiei OIM nr.105 din 25.06.1957 privind abolirea muncii forţate[18], art. 7 alin. (3) Codul muncii al RM stabileşte interdicţia folosirii sub orice formă a muncii forţate (obligatorii), şi anume:

a) ca mijloc de influenţă politică sau educaţională ori în calitate de pedeapsă pentru susţinerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;

b) ca metodă de mobilizare şi utilizare a forţei de muncă în scopuri economice;

c) ca mijloc de menţinere a disciplinei de muncă;

d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenenţă socială, naţională, religioasă sau rasială.

Codul muncii stabileşte că la munca forţată (obligatorie) se atribuie:

a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parţială a acestuia;

b) cerinţa angajatorului faţă de salariat de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecţie colectivă sau individuală, ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viaţa sau sănătatea salariatului.

Convenţia Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor Fundamentale[19] în art. 4 alin. (1) stabileşte: Nimeni nu poate fi ţinut în sclavie sau servitute. Iar alin. (2) prevede: nimeni nu poate fi supus muncii forţate sau obligatorii.

După cum putem constata, Convenţia tratează diferit două situaţii, una referindu-se la sclavie şi servitute, iar cealaltă se referă la interzicerea muncii forţate sau obligatorii.

Sclavia şi servitutea se referă la situaţiile când persoana, practic, este sechestrată. Pe când în cazul muncii forţate se pune accent pe caracterul involuntar al muncii ce trebuie prestată. De asemenea, în cazul sclaviei şi a servituţii, victima apare ca aservită în totalitate, pe când în cazul muncii forţate aservirea se referă la condiţiile în care munca forţată este realizată.

Tot aici trebuie indicat faptul că robia este o formă particulară a sclaviei, deoarece pe lângă caracterul aservirii muncii, în cazul robiei, persoana nu are dreptul de a se deplasa, fiind obligată să locuiască pe teritoriul stăpânului său, aducându-se astfel şi o limitare dreptului la libera circulaţie.

CEDO, *în cauza Siliadin contra Franţei*[20], a fost sesi-

zată în privința constatării a trei temeiuri: munca forțată, starea de servitute și sclavie. În cazul dat, reclamanta era resortisantă din Tago și locuia în Franța. La vârsta de 16 ani a fost obligată să muncească în calitate de menajeră în casă, precum și să aibă grijă de copiii soților B., fără a fi remunerată. Aflându-se ilegal pe teritoriul francez, pașaportul său fiind confiscat, neavând resurse materiale, reclamanta a fost obligată să se ocupe de creșterea celor patru copii ai soților B., în fiecare zi între orele 7 și 22. Reclamanta a fost în această postură timp de câțiva ani, timp în care soții B. i-au promis că situația ei se va îmbunătăți. Într-un final, comitetul contra sclaviei moderne, fiind alertat de un vecin al soților B., a sesizat parchetul (organ penal). Cauza penală s-a finalizat cu neînceperea urmăririi penale, însă în baza acțiunii civile soții B. au fost obligați la plata unor despăgubiri pentru prejudiciul moral suportat de către reclamantă.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a expus cu privire la cele trei capete de cerere.

Privitor la munca forțată, instanța de judecată a stabilit că reclamanta a muncit timp de mai mulți ani, fără consimțământul său și, de asemenea, nu a fost remunerată pentru munca prestată. Dat fiind faptul că reclamanta era minoră la acel moment și se afla ilegal pe teritoriul unui stat, aceasta era mereu într-o stare de frică, situație de care au profitat soții B. Din aceste motive, instanța a stabilit că reclamanta a fost supusă la muncă forțată în sensul art. 4 al CEDO.

În privința sclaviei, Curtea a constatat că cu toate că petiționara a fost privată de liberul său arbitru, nu rezultă din dosar că ar fi fost ținută în sclavie în sens propriu, cu alte cuvinte că soții B. ar fi exercitat asupra ei un veritabil drept de proprietate, reducând-o la o stare de obiect. Nu se poate considera deci că dra Siliadin a fost ținută în sclavie în sensul „clasic" al acestei noțiuni[21].

Cât privește servitutea, aceasta se traduce printr-o obligație de a-și presta serviciile sub imperiul constrângerii, ceea ce o face să fie pusă în legătură cu noțiunea de „sclavie". În legătură cu aceasta, CEDO a relevat faptul că munca forțată la care a fost constrânsă petiționara se efectua șapte zile din șapte, timp de aproape cincisprezece ore pe zi. Ea se afla în întregime la dispoziția soților B., de vreme ce actele îi fuseseră confiscate și i se promisese că situația sa va fi reglementată, ceea ce nu s-a făcut niciodată. În plus, dra Siliadin, care se temea să nu fie arestată de poliție, nu dispunea de nici o libertate de mișcare și de nici un timp liber. În aceste condiții, Curtea consideră că dra Siliadin a fost ținută în stare de servitute.

Legislația penală incriminează ca infracțiune munca forțată, iar persoanele care atrag la muncă forțată sunt pasibile de răspundere penală. Astfel, art. 168 Cod penal[22] al Republicii Moldova prevede: forțarea unei persoane să presteze o muncă împotriva dorinței sale, ținerea persoanei în servitute pentru achitarea unei datorii, obținerea muncii sau a serviciilor prin înșelăciune, constrângere, violență sau amenințare cu violență se pedepsesc cu închisoare de până la 3 ani.

În concluzie, putem afirma că principiul libertății muncii este garantat, fiecare persoană având dreptul să-și aleagă munca pe care urmează să o desfășoare. Iar munca forțată este interzisă, persoana care atrage alte persoane la munca forțată fiind pasibilă de răspundere penală.

Recenzent:
Nicolae SADOVEI,
doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

Note:

[1] Boișteanu Eduard. Romandaș Nicolai, *Dreptul muncii*: *Partea generală*, CEP USM, Chișinău, 2012, p. 56.

[2] Belei Elena, *Natura juridică a incompatibilităților în dreptul muncii*, în *Revista de drept privat*, 2002, nr. 3, p. 54.

[3] Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 27.07.1990, publicată în ediția oficială *Tratate Internaționale*, 1998, vol. I, p. 9.

[4] Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 217-XII din 28.07.1990 și publicat în *Tratate internaționale*, 1998, vol. I, p. 18.

[5] Carta Socială Europeană (revizuită) din 03.05.1996, ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediția oficială *Tratate internaționale*, 2006, vol. 38, p.175.

[6] Romandaș Nicolai, *Dreptul muncii,* Reclama, Chișinău,1997, p. 206.

[7] *Constituția Republicii Moldova* din 29.07.1994, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.1 din 12.08.1994.

[8] Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.159-162/648 din 29.07.2003.

[9] Purdă Nicolae, *Protecția drepturilor omului. Mecanisme interne și internaționale*, Lumina Lex, București: Institutul român pentru Drepturile omului, 1992, p. 116.

[10] Deleanu Ion, *Drept constituțional și instituții politice*, vol. I, Europa Nova, București, 1996, p.167.

[11] Hotărârea de Guvern nr. 923 din 04.09.2001 cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și mediu de specialitate de stat, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 108-109/972 din 06.09.2001.

[12] Hotărârea Curții Constituționale nr. 11 din 04.06.2009 asupra excepției de neconstituționalitate a Hotărârii Guvernului nr.923 din 4 septembrie 2001 cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și mediu de specialitate de stat (cu modificările și completările operate prin hotărârile Guvernului nr.1551 din 23.12.2003 și nr.433 din 25.04.2006), în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 101/11din 10.06.2009.

[13] Лушников А.М., Лушникова М.В., *Курс трудового права*: *Учебник*, Статут, Москва, 2009, с. 522.

[14] Legea nr. 544-XIII din 20.07.1995 cu privire la statutul judecătorului, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.15-17/63 din 22.01.2013.

[15] Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, *op.cit.,* p.154.

[16] Convenția OIM nr.29 privind munca forțată sau obligatorie, adoptată la Geneva, 28.06.1930, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.610-XIV din 01.10.1999, în *Monitorul Oficial al RM*, nr.112-114 din 14.10.1997, art.539, în vigoare pentru Republica Moldova din 23.03.2001; *Tratate internaționale*, Chișinău, 2001, vol.27, p.210-222.

[17] Bîrsan Corneliu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole,* vol. I: *Drepturi și libertăți*, All Beck, București, 2005, p. 264.

[18] Convenția OIM nr.105 privind abolirea muncii forțate, adoptată la New York, 25.06.1957, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.707-XII din 10.09.1991, în vigoare pentru Republica Moldova din 10.03.1994, în *Tratate Internaționale*, Chișinău, 1998, vol.1, p.91-95.

[19] Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale din 04.11.1095, în vigoare pentru Republica Moldova din 01.02.1998

[20] http://jurisprudentacedo.com/Siliadin-c.-Franta-Stare-de servitute.-Sclavie.-Diferente.-Obligatii-statelor.html (accesat: 18.09.13).

[21] http://www.costelgilca.ro/jurisprudenta/document/4656/ (accesat: 20.09.2012)

[22] Codul penal adoptat prin Legea nr. 985-XV din 18.04.2002, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.72-74/195 din 14.04.2009, republicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.128-129/1012 din 13.09.2002.