INTERZICEREA MUNCII FORȚATE

Tatiana MACOVEI

Libertatea muncii exclude munca forțată, iar în temeiul art.44 al Constituției Republicii Moldova [1] munca forțată este interzisă. În consens cu prevederile constituționale şi cele internaționale, unul din principiile prevăzute de Codul muncii [2] al Republicii Moldova în art. 5 lit. b) este interzicerea muncii forțate (obligatorii), iar art. 6 al CM consacră libertatea muncii, stipulând că „orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții 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" este definită în CM drept orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia. Cu alte cuvinte, munca forțată pune în pericol libertatea contractuală a individului în sfera raporturilor juridice de muncă [3, p.58].

Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului şi Libertăților Fundamentale [4] în art. 4 alin.(2) stabileşte: nimeni nu poate fi constrâns să execute o muncă forțată sau obligatorie.

Comisia Europeană a Drepturilor Omului susține că elementele necesare pentru munca forțată sau obligatorie sunt:

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

b) condițiile sau cerințele de îndeplinire a acestui serviciu sau lucrul sunt injuste sau opresive, sau lucrul ca atare implică greutăți insuportabile şi inevitabile [5, p.42];

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 29/1930 privind munca forțată sau obligatorie [6]defineşte „munca forțată sau obligatorie" drept orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, şi pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.

Totuşi termenul „munca forțată sau obligatorie" nu va cuprinde, în sensul prezentei convenții:

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 obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independentă;

c) orice muncă sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea şi controlul autorităților publice şi ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane morale private;

d) orice muncă sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, şi în general orice împrejurări care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața şi condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație;

e) muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul colectivității de către membrii acesteia, munci care pot fi considerate ca obligații civice normale ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăşi, sau reprezentanții săi direcți, să aibă dreptul să se pronunțe asupra justeței acestor munci.

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

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

b) munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen;

c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

În jurisprudența comunitară, s-a stabilit că nu constituie cazuri de muncă forțată următoarele situații:

- suspendarea beneficiului alocației de şomaj, cauzate de refuzul persoanei vizate de a accepta un loc de muncă;
- activitățile juridice prestate de un avocat, în cadrul programului de asistență juridică civilă din oficiu;
- obligația de reducere a onorariilor notariale, în cazuri expres determinate prin lege, pentru anumite categorii de persoane;
- obligația impusă unor judecători de a îndeplini, fără remunerație, îndatoririle de serviciu ale unor colegi absenți de la serviciu, în vederea desfăşurării normale a actului de justiție ş.a.m.d. [7].

În consens cu art. 1 al Convenției OIM nr.105 din 25.06.1957 privind abolirea muncii forțate [8]art.7 alin.(3) Codul muncii al RM stabileşte interdicția folosirii sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), şi anume:

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

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

c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;

d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

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

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

b) cerința angajatorului față de salariat de a-şi îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

Legislația penală incriminează ca infracțiune munca forțată, iar persoanele care atrag la muncă forțată sunt pasibile de răspundere penală. Astfel, art.168 Cod penal [9] 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 înşelăciune, constrângere, violență sau amenințare cu violență se pedepsesc cu închisoare de până la 3 ani.

Referințe:

1. Constituția Republicii Moldova din 20.07.1994. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* nr. 1 din 12.08.1994.
2. 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.
3. BOIŞTEANU, Eduard, ROMANDAŞ, Nicolai. *Dreptul muncii, Partea generală*. Chişinău: CEP USM, 2012. ISBN 978-9975-71-292-7.
4. Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăților Fundamentale din 04.11.1095, în vigoare pentru Republica Moldova din 01.02.1998.
5. ROMANDAŞ, Nicolai, BOIŞTEANU, Eduard. *Dreptul muncii.* Chişinău: Tipografia Centrală, 2007. ISBN 978-9975-900-74-4.
6. 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; În: *Tratate internaționale.* Chişinău, 2001, vol.27, p.210-222.
7. BÎRSAN, Corneliu. *Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Comentariu pe articole.* Vol. I – *Drepturi şi libertăți.* Bucureşti: All Beck, 2005, p. 264.
8. 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.* Chişinău, 1998, vol.1, p.91-95.
9. 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: *Ibidem,* nr.128-129/1012 din 13.09.2002.