# ASIGURAREA RESPECTĂRII DREPTURILOR DE MUNCĂ A DIFERITOR CATEGORII DE SALARIAȚI PRIN INTERMEDIUL REGLEMENTĂRII UNITARE ȘI DIFERENȚIATE A MUNCII

## ENSURING OBSERVANCE OF LABOUR RIGHTS OF DIFFERENT CATEGORIES OF EMPLOYEES THROUGH UNIFORM AND DIFFERENTIATED LABOUR REGULATION

**CZU: 349.2:331** **https://doi.org/10.59295/spd2024j.41**

**Dorin JOSANU,**
ORCID: 0009-0003-4490-0086
e-mail: josanudorin.ilo@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova

***Summary.*** *The diversity of legal employment relationships in the society requires a complex approach towards their regulation. Both at the national and international level, including through the community norms, we observe the attempt to establish norms of conduct for each employment relationship, by combining provisions of common nature, applicable to all, with special provisions that account for peculiarities of work performed, depending on various factors – both objective and subjective.*

*The goal of this work is to identify the international norms, including European, called to regulate the particularities of different jobs, but also their eventual integration into the internal legal system. Through using the method of analysis of the normative framework, including the ILO Conventions and the EU Directives, the author concludes that at the national and community level, the regulation of labour relationships of different categories of employees is made by combining some general norms, which establish rules of conduct for all employers and employees, with special rules that either supplement the framework established by the general rules, or provide for exceptions to their application for certain particular relationships.*

***Keywords:*** *convention, differentiation, work directive, unity.*
***Cuvinte-cheie:*** *convenție, diferențiere, directivă, muncă, unitate.*

## INTRODUCERE

Încheierea unui contract individual de muncă – fapt care dă naștere unui raport juridic de muncă, rămâne a fi cea mai răspândită formă prin care persoana își realizează dreptul constituțional la muncă, iar prin prisma faptului că realizarea acestui drept permite membrului societății să obțină o sursă legală de venit, acest fapt capătă o importanță majoră. Rolul pe care îl joacă relațiile de muncă într-o societate este recunoscut atât la nivel național, cât și la nivel internațional, iar atenția acordată acestora se manifestă și prin reglementările detaliate adoptate pentru a stabili norme de conduită pentru angajatori și salariați.

Legislația muncii vine să reglementeze acele relații care apar între angajatori și salariați pe tot parcursul exercitării drepturilor de muncă, începând cu etapa de până la încheierea contractului individual de muncă, continuând cu perioada executării acestuia și finisând cu încetarea și efectele post-încetării lui.

În același timp, diversitatea raporturilor juridice de muncă ce există în societate dictează necesitatea unei abordări complexe față de procesul legislativ în domeniu, or normele adoptate urmează să țină cont de toată această diversitate și complexitate a acestor raporturi.

## MATERIALE ȘI METODE

Dreptul la muncă, consacrat în prevederile articolului 43 a Constituției RM, dar și în art.23 a Declarației universale a drepturilor omului este chemat să garanteze posibilitatea persoanelor de a-și alege un loc de muncă, dar și condiții decente de muncă, fapt considerat unul inerent pentru o societate democratică.

Realizarea dreptului la muncă urmează să aibă loc într-o profesie/funcție la libera alegere a persoanei, iar condițiile de muncă urmează a fi în strictă corespundere cu reguli ce asigură sănătatea și securitatea persoanei, și care țin cont atât de mediul în care se desfășoară munca, cât și de particularitățile statutului juridic al salariatului.

Diversitatea raporturilor juridice de muncă din societate și dinamica lor, apariția unor noi profesii și dispariția altora, determină în ziua de azi necesitatea legiuitorului de a găsi o îmbinare cât mai reușită pentru reglementarea fiecărui raport, identificând acele trăsături ce se regăsesc în cadrul fiecăruia, cu stabilirea, în acest sens a reglementărilor comune pentru conduita tuturor angajatorilor și salariaților, dar și prin scoaterea în evidență a particularităților fiecărei relații sociale în parte, și adoptarea, în vederea reglementării acestora, a unor norme speciale, ce ar ține cont de specificul condițiilor în care se desfășoară fiecare muncă. În aceste condiții, legiuitorul urmează să dea dovadă de o iscusință deosebită pentru a aprecia fiecare relație socială și a determina, atât norme suplimentare de care are nevoie un domeniu sau altul, cât și de a exclude aplicarea unor norme generale pentru unele din gama variată a relațiilor sociale de muncă.

Profesorii Boișteanu, Ed., și Romandaș, N. menționează că dreptul muncii este strâns legat de muncă, noțiune inseparabilă de existența omului, iar rolul muncii în societatea contemporană este apreciat în funcție de implicarea tot mai puternică a creativității, a efortului intelectual, comparativ cu cel manual, dar și prin prisma promovării formelor atipice de ocupare a forței de muncă și a reducerii timpului de muncă [1].

În esență, diferențierea aplicată la reglementarea unor relații de muncă este dictată de diverși factori, printre care regăsim și factori de natură obiectivă, și factori de natură subiectivă.

În calitate de criterii ce stau la baza diferențierii reglementării unor relații de muncă, de natură obiectivă, indicăm condițiile de muncă diferite în care se desfășoară munca – grele, vătămătoare etc., durată și regim de muncă – timp parțial, regim flexibil etc.; regiune geografică – mediul rural sau mediu orășenesc ș.a..

La rândul său, în calitate de criterii de natură subiectivă vom indica particularitățile statutului salariatului – salariat minor; femei gravide; persoane cu obligații familiale; persoane cu dizabilități ș.a..

Instituirea unor norme speciale pentru reglementarea unor categorii în parte de raporturi, în baza unor criterii strict determinate și argumentate, permite a garanta contra eventualelor abuzuri ce pot fi admise în baza unor criterii discriminatorii, și asigură, în acest sens, respectarea principiului interzicerii discriminării în sfera muncii.

Analizând cadrul normativ internațional conchidem că abordarea reglementării relațiilor de muncă, sub aspectul unității și diferențierii muncii, o regăsim în cadrul Organizației Internaționale a Muncii, prin Convențiile și Recomandările sale, dar și în cadrul Uniunii Europene, prin Directivele ce reglementează relații de muncă. Cu referire la Convențiile OIM, profesorul Voiculescu, N. menționează că acestea sunt instrumente juridice ce reglementează unul sau altul dintre aspectele administrării forței de muncă, ale bunăstării sociale sau ale drepturilor omului [2], iar cu referire la Directivele UE, acesta indică că acest instrument juridic se caracterizează prin faptul că leagă statele în ceea ce privește rezultatul ce urmează a fi atins, dar nu și în ceea ce privește formele și mijloacele utilizate, care țin de competența autorităților statale [3].

Astfel, așa Convenții ale OIM, ca: nr. 105 din 1957 privind abolirea muncii forțate, nr. 81 din 1947 privind inspecția muncii în industrie si comerț, nr. 87 din 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, nr. 95 din 1995 privind protecția salariului, nr.132 din 1997 cu privire la concediile remunerate, sau așa Directive a Consiliului ca: nr. 91/533/CEE din 14.10.1991, privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, nr. 98/59/CEE din 20.07.1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, nr. 2000/43/CE din 29.06.2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică – reflectă în mod direct unitatea dreptului muncii în dimensiunea respectivă, pe când Convenții ca: nr. 103 din 1996 cu privire la protecția maternității, nr. 108 din 1958 privind actele de identitate pentru personalul navigant, nr. 182 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, nr. 99 din 1951 privind procedura de stabilire a salariului minim în agricultură, sau Directive ca: nr. 1999/70/CE din 28.06.1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, nr. 92/85/CEE din 19.10.1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, nr. 2000/54/CE din 18.09.2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă – reflectă diferențierea reglementării raporturilor juridice de muncă.

Analiza legislației interne în domeniu permite să constatăm că aceasta în mod deplin utilizează mecanismul îmbinării normelor cu caracter unitar cu cele cu caracter special la reglementarea relațiilor de muncă, iar însăși Codul muncii al RM, conține și un titlu aparte, întitulat particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de

salariați, unde, prin norme speciale, instituie reguli de conduită pentru munca femeilor; munca minorilor; munca salariaților angajați la lucrări sezoniere; munca salariaților care activează de la distanță; munca salariaților care activează prin cumul ș.a.

Analizând în ansamblu normele internaționale și interne indicate, putem vorbi de o diferențiere pe verticală în aplicarea acestora, în dimensiunea dreptul internațional/ dreptul comunitar vis-a-vis de dreptul intern al statului ce va aplica convenția/directiva corespunzătoare, unde unitatea va fi asigurată de prima categorie, iar categoria normelor interne, va reprezenta diferențierea reglementării muncii. În acest context, menționăm că, chiar în virtutea priorității normelor internaționale față de cele interne, în partea reglementării relațiilor de muncă prin intermediul prevederilor Convențiilor OIM și a Directivelor UE, acționează regula vectorului îmbunătățirii condițiilor de muncă pentru salariați, și normele internaționale nu vor avea prioritate în condițiile în care vor stabili garanții mai mici pentru salariați, față de normele interne existente. În acest context, indicăm p. 405 a Părții a XIII-a a Tratatului de la Versailles din 1919 (respectiv, acesta fiind pct. 19 al Constituției OIM), ce stabilește direct că nici într-un caz nu se va pretinde vreunui stat membru, ca urmare a adoptării unei recomandări sau proiect de convenție, să micșoreze protecția deja acordată muncitorilor de legislația sa. Indicăm aici și art. 371 al Acordului de asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și Statele Membre ale acestora, pe de altă parte, care recunoaște inoportunitatea încurajării comerțului și investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

## REZULTATE ȘI DISCUȚII

Atât la nivel național, cât și la nivel internațional, inclusiv cel comunitar, reglementarea relațiilor de muncă are loc prin adoptarea de norme cu caracter general, aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, și prin norme speciale, aplicabile unor categorii de raporturi de muncă în parte, acestea din urmă fiind diverse și dictate de numeroși factori, care pot fi și de natură obiectivă, dar și de natură subiectivă.

Discuția cu privire la necesitatea adoptării în ansamblu atât a normelor cu caracter general, cât și a celor cu caracter special, care pot apărea în această situație, o considerăm relevantă, doar prin prisma și în contextul unei eventuale liberalizări în reglementarea relațiilor de muncă cu acordarea mai multor împuterniciri în acest sens partenerilor sociali, dar și nemijlocit părților contractului individual de muncă, și diminuarea în partea ce ține de reglementarea centralizată.

## CONCLUZII

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de către Republica Moldova, dar și Directivele Uniunii Europene care au fost transcrise în legislația internă, denotă consacrarea îmbinării normelor cu caracter general și a celor cu caracter special la reglementarea diferitor raporturi juridice de muncă, fapt care confirmă caracterul

unitar și diferențiat al ramurii și a metodei sale de reglementare, confirmând și tendința de divizare a reglementărilor în dependență de specificul condițiilor de muncă, dar și de particularitățile statutului juridic a subiectului raportului. Normele cu caracter unitar sunt menite să ocrotească și să asigure respectarea acelor drepturi și interese legale ce sunt comune pentru toți salariații/angajatorii, păstrând și o unitate a întregii ramuri, pe când normele cu caracter diferențiat permit a ține cont de particularitățile fiecărui caz în parte, dar și, exclud eventualele situații de discriminare, prin stabilirea criteriilor certe și echitabile în cadrul acestei diferențieri.

**REFERINȚE**

1. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolae, *Dreptul muncii. Manual*, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. ”Tipografia Centrală). 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4., p.5.
2. VOICULESCU, Nicolae, *Dreptul comunitar al muncii.* București : Editura Rosetti, 2005. 270 p. ISBN 973-8378-98-2., p.13.
3. VOICULESCU, Nicolae, *Dreptul comunitar al muncii.* București : Editura Rosetti, 2005. 270 p. ISBN 973-8378-98-2., p.75.

*NOTĂ.* Prezentul articol a fost elaborate în cadrul proiectului „*EU4JUST/ Chair Jean Monnet on EU4JUST on EU Studies for Human Rights Protection and Alternative Dispute Resolution*”, Grant Agreement number: 101085276 — EU4JUST — ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH, implementat de către Universitatea de Stat din Moldova cu suportul programului Erasmus+ al Uniunii Europene