# REFLECȚII PRIVIND ABORDAREA NAȚIONALĂ ȘI INTERNAȚIONALĂ A MUNCII DE NOAPTE

# REFLECTIONS ON THE NATIONAL AND INTERNATIONAL APPROACH ON NIGHT WORK

***Natalia UNTILA,***
***magistru în drept, lector universitar,***
***Universitatea de Stat din Moldova***

**SUMMARY**

*The night work means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a. m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements. It is necessary to take specific measures required by the nature of night work, which shall be taken for night workers in order to protect their health, assist them to meet their family and social responsibilities, provide opportunities for occupational advancement, and compensate them appropriately. Such measures shall also be taken in the fields of safety and maternity protection for all workers performing night work.*

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

Constituția Republicii Moldova consfințește în art. 43 (1) dreptul la muncă și protecția muncii, adică orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Art. 95 din Codul Muncii al Republicii Moldova definește timpul de muncă ca fiind timpul în 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. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Reglementări privind timpul de muncă regăsim și în legislația internațională. Astfel, art. 2.1 al Directivei 2003/88 CE al Parlamentului European pirvind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [1], „timpul de lucru" reprezintă orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile în conformitate cu legislațiile și practicile naționale. Astfel „timpul de muncă" poate fi perceput în sens restrâns - timpul productiv și în sens larg timp productiv, timp necesar pregătirii locului de muncă în vederea începerii activității, exercitarea drepturilor în sfera muncii, perioada aflării la dispoziția angajatorului (șomaj tehnic).

În legislația națională sunt reglementate prin norme speciale munca suplimentară, munca în schimburi, munca de noapte. În conformitate cu art. 103, alin. (1) se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.

Luând notă de dispozițiile convențiilor și recomandărilor internaționale ale muncii vizând:

- munca de noapte a copiilor și adolescenților, în mod special cele ale Convenției și recomandării privind munca de noapte a adolescenților (muncii neindustriale), 1946, ale Convenției privind munca de noapte a copiilor (industriale) (revizuită), 1948, și ale Recomandării privind munca de noapte a copiilor și a tinerilor (agricultură), 1921;
- munca de noapte a femeilor, în mod special de cele ale Convenției privind munca de noapte (femei) (revizuită), 1948 și ale protocolului său din 1990, ale Recomandării privind munca de noapte a femeilor (agricultură), 1921, ca și de paragraful 5 al recomandării asupra protecției maternității, 1952;
- dispozițiile Convenției asupra discriminării (angajare și profesie), 1958;
- dispozițiile Convenției asupra protecției maternității (revizuită), 1952.

S-a hotărât să se adopte diverse propuneri privind munca de noapte și acestea vor lua forma unei convenții internaționale, denumită „Convenția asupra muncii de noapte", 1990 [2].

Astfel, în sensul Convenției OIM nr. 171/1990 privind munca de noapte, art. 1, lit. a), 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" [3].

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, prin „timp de noapte" se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața. Iar în art. 103 Codul Muncii al RM, termenul „munca de noapte" demensează: munca prestată între orele 22:00 și 06:00. De aici deducem concordanța dintre normele internaționale cu cele naționale în materia abordată.

Convenției OIM nr. 171/1990 privind munca de noapte, art. 1, lit. b) reglementează noțiunea de „lucrător de noapte" – desemnând 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.

În art. 2, pct. 4 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, prin „lucrător de noapte" se înțelege:

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

b) 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:

- în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali;
- prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional.

În cele ce urmează, vom analiza unele particularități ale muncii de noapte. Astfel, luând în considerare condițiile dificile de prestare a muncii de noapte, în art. 4 al Convetiei OIM nr. 171/1990 privind munca de noapte se stipulează: 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.

Angajatorul, conform art. 9, din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, trebuie să ia măsuri 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.

Legislația națională, prevede în Codul Muncii, art. 103 (4) că: orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel putin 120 h de muncă de noapte, va fi supus unui examen medical obligatoriu din contul angajatorului.

Durata muncii de noapte, în conformitate cu art. 8 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, presupune:

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.

Acesta 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. Deducem că Directiva permite derogări în acest sens, doar cu condiția unor perioade de repaos compensatorii echivalente, sau altă protecție adecvată, conform art. 18, din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

În art. 11 din Directiva sus-menționată, este prevăzut expres că statele-membre vor lua măsurile necesare pentru a se asigura ca angajatorii care folosesc în mod regulat lucrători de noapte, să informeaze autoritățile competente despre aceasta, la cererea acestora.

Specific muncii de noapte este reducerea timpului de muncă. Astfel, art. 103(2) al Codului Muncii din RM, durata muncii de noapte se reduce cu o oră. Durata muncii de noapte nu se reduce salariaților:

- cu durata redusă a timpului de muncă;
- angajați special pentru munca de noapte.

Totodată, Codul Muncii din RM, în art. 103 (5) nu admite atragerea la munca de noapte a:
- minorilor;
- femeilor gravide;
- femeilor care au născut de curând;
- femeilor care alăptează;
- persoanelor cărora le este contraindicată munca de noapte prin ceritificat medical.

Doar cu acordul scris al persoanei, pot presta muncă de noapte:
- persoanele cu dizabilități severe și accentuate (necesități speciale);
- unul din părinți (tutore/curator) al copilului mai mic de 4 ani sau copilului cu dizabilități (necesități speciale);
- salariați ce îngrijesc de un membru bolnav al familiei în baza certificatului medical;
- persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă.

Angajatorul este obligat să-i informeze despre dreptul acestora de a refuza munca de noapte.

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, conform art. 159 CM RM.

Dacă e să facem o comparație cu legislația României, observăm prevederi specifice în art. 125-128 al Codului Muncii Român [4]. Astfel, salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de lucru prestată, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin trei ore de noapte din timpul normal de lucru.

Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă, iar angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze inspectoratul teritorial de muncă, să dispună efectuarea examenului medical înainte de angajarea salariatului, apoi sa-l repete periodic iar salariații cu probleme de sănătate să fie trecuți la munca de zi.

Potrivit art. 260 alin.1 lit. l din Codul Muncii Român, constituie contravenție încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte și această faptă se sancționează cu amendă de la 1.500 la 3.000 de lei. În cazul legilor speciale sunt prevăzute amenzi contravenționale ce vor fi aplicate cu prioritate față de cele stabilite de Codul muncii (exemplu: amenda de la 5.000 la 10.000 de lei, care poate fi aplicată pentru nerespectarea prevederilor art. 19 din O.U.G. nr. 96/2003, și anume obligarea salariatelor gravide/lăuze/care alaptează la prestarea muncii de noapte).

Analizând materia pe plan național și internațional, constatăm un șir de măsuri specifice ce urmează să fie luate în favoarea lucrătorilor de noapte pentru a proteja sănătatea acestora. Totodată, printre instrumentele OIM putem regăsi și pe cele ce cuprind măsuri 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" [5].

În urma celor expuse putem concluziona că munca de noapte reprezintă un factor de risc din punct de vedere al sănătății salariatului și de aceea legislația prevede norme specifice pentru protecția acestuia. Angajatorul are obligații adăugătoare față de salariatul angajat la munca de noapte spre deosebire de angajarea în condiții obișnuite la munca de zi. Totuși, munca de noapte nu este destul de larg reglementată la nivel național, spre deosebire de reglementările la nivel european și cele din România.

Totodată, venim cu anumite propuneri de modificare a legislației naționale după cum urmează:

1. De inclus în reglementările Codului Muncii RM privind munca de noapte, a obligației angajatorului de informare regulată a Inspectoratului de Stat al Muncii privind salariații angajați la munca de noapte, pentru asigurarea respectării legislației și protecție mai sporite a acestei categorii de salariați. Cu această propunere a venit și Eduard Boișteanu, doctor în drept, conferențiar universitar în una din lucrările abordate [6].

2. De inclus pe lângă munca în condiții de noapte, și „munca de noapte în condiții speciale” și modul de compensare în asemenea situații (precum e reglementat la nivel european).

3. De inclus în art. 159 al Codului Muncii RM, pe lângă prevederea existentă, o prevedere privind posibilitatea acordării de sporuri, adaosuri, recompense mai mari de către angajator.

4. Introducerea în Codul Muncii RM, a noțiunii de „lucrător de noapte”, precum e reglementat în legislația europeană, pentru evitarea abuzurilor din partea angajatorilor, pentru stabilirea criteriilor precise în funcție de persoana ce are statut de lucrător de noapte.

**BIBLIOGRAFIE**

1. În: http://www.justice.gov.md/file/Centrul%20de%20armonizare%20a%20legislatiei/Baza%20de%20date/Materiale%202013/Legislatie/32003L0088.pdf

2. Popescu Andrei, Dreptul internațional și European al muncii, Editura C.H.Beck, București 2008, pag. 493, total pagini: 866 .

3. În: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171

4. În: https://www.codulmuncii.ro/titlul_3_2.html

5. Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, Dreptul Muncii, Chișinău 2015, Editura Tipografia Centrală, pag. 524, total pagini: 736.

6. În: http://dspace.aap.gov.md/bitstream/handle/123456789/425/4-56-60.pdf?sequence=1&isAllowed=y