

TIMPUL DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA ȘI ALTE STATE

Autor: Livia PURICI, gr. DP-1117
Conducător științific: lect. univ. Natalia CHIRIAC

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Întrucât munca efectuată presupune cheltuirea forței vitale a omului, este necesar, în mod obiectiv, ca ziua de muncă să se încadreze în anumite limite, să fie numai o parte dintr-o zi de viață.*

Ducând o luptă susținută pentru apărarea drepturilor lor, salariații au înscris, printre primele revendicări, stabilirea prin lege a limitelor de muncă, reglementarea repausului săptămânal și a concediului de odihnă plătit. Timpul de muncă reprezintă durată stabilită, dintr-o zi sau săptămâna, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, așa cum prevede Codul muncii, orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se afla la dispoziția angajatorului și timpul pe care îl folosește salariatul pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor sale de muncă.

Cuvinte cheie: *timp, muncă, lege, acte normative, muncă suplimentară, durata muncii, salariați, angajatori, regim de muncă.*

Desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă. Întrucât munca efectuată presupune cheltuirea forței vitale a omului, este necesar, în mod obiectiv, ca ziua de muncă să se încadreze în anumite limite, să fie numai o parte dintr-o zi de viață.

În opinia autorului Țiclea Alexandru timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, așa cum prevede Codul muncii, „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau legislației în vigoare”. [7 pag.112]

În dreptul comunitar, „timpul de lucru” este acea perioadă de timp în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului în exercițiul activității sau funcției sale. În această perioadă el nu dispune de libertatea de a se ocupa de problemele sale personale. [6 pag.237]

Conform art. 43 alin.(1) din Constituția RM „Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.”

Normele Uniunii Europene de limitare a saptamanii de lucru la 48 de ore și a zilei de lucru la 11 ore își au originea în grija pentru sanatatea angajaților și garantarea unei minime siguranțe la locul de muncă.

Conform datelor statistice ale U.E., în Romania s-a muncit 41,3 ore saptaminal, peste media U.E. de 40,5 ore, după Marea Britanie (42,4 ore), Austria (42,4 ore), Letonia (42,2 ore) și Slovenia (41,4 ore). Pe ultimele locuri se claseaza Republica Moldova (40,0 ore), Olanda (38,9 ore), Belgia (39 ore), Franța (39,1 ore) și Finlanda (39,2 ore). Ținând cont de performanțele economice ale Finlandei, ajungem cu gândul la dictonul latin „non multa sed multum”. [8]

În **Republica Moldova** potrivit art. 95 alin. (2) din Codul Muncii, durata normală a timpului de muncă al salariaților 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.[1] Această durată a timpului de muncă se află la baza tuturor prevederilor legale sau contractuale de calculare a drepturilor salariale. Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură.

Orele de muncă suplimentară se contabilizează separat de orele normale de muncă și se plătesc dublu față de orele normale (100% pentru timpul efectiv lucrat + 100% spor pentru munca suplimentara, acordat corespunzator timpului lucrat suplimentar), sau se compensează, la opțiunea salariatului, prin ore libere plătite, corespunzator timpului lucrat suplimentar. În această ordine de idei, pot spune că teoretic 40 ore pe săptămână de muncă sunt echilibrate și intră în standardele europene, însă, trebuie de proporționalizat ora de muncă cu plata acesteia, ceea ce din păcate, practic, nu este echivalent cu munca asiduă depusă de către salariat.

În **România** durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, la fel ca în RM. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, care se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după

efectuarea acesteia (în varianta anterioară a Codului Muncii, orele libere trebuiau acordate în interval de 30 de zile).[2 art.109] Potrivit legislației, munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 60 de zile, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, corespunzător duratei acesteia.

În **Franța** durata legală a timpului de muncă este de 35 de ore într-o săptămână calendaristică. Orele suplimentare pot fi prestate în limita unui contingent anual, stabilit prin contractele colective. Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu în cuantum de:

- 25% pentru primele 8 ore de muncă suplimentară prestate;
- 50% pentru următoarele ore de muncă suplimentară prestate.

Prin acordul sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de întreprindere sau la nivel de sector de activitate, se poate conveni ca munca suplimentară să fie compensată prin ore libere plătite. [3] Consider că productivitatea înseamnă utilizarea eficientă a timpului, iar timpul de muncă prestat de către salariații din Franța duce la mai mult timp pentru familie și mai puține ore lucrate, care au ca rezultat dezvoltare financiară, pentru că satisfacția salariaților aduce cu ea și performanță profesională.

În **Italia** durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Limitele în care se poate presta muncă suplimentară sunt stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile. Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu. În mod obișnuit, cuantumul acestui spor nu poate fi mai mic de 10% din salariu.[4] În legătură cu acest fapt, pot menționa faptul că, cuantumul sporului la salariu pentru munca suplimentară necesită a fi reglementat în legislația italiană ca fiind mai mare decât minim 10%, datorită faptului că salariatul muncește în aceleași condiții și fără nici o facilitare. Un exemplu de normă a fi a vecinilor săi, și anume a Franței. Fiindcă salariații sunt achitați în mod corect pentru orele de muncă suplimentar efectuate.

În **Ungaria** aproximativ 71% dintre muncitorii din Ungaria lucrează între 39 și 41 de ore pe săptămână. Doar 5% dintre ungari lucrează mai puțin de 30 de ore pe săptămână. Salariații pot fi obligați să presteze muncă suplimentară numai în situații excepționale și sub condiția de a nu le fi afectată integritatea fizică sau psihică. Nu pot fi obligați să presteze muncă suplimentară: -femeile gravide sau cele care au în îngrijire un copil în vârstă de până la 1 an; - bărbații care au în îngrijire un copil în vârstă de până la 1 an; -salariații care prestează munca în locuri de muncă grele sau vătămătoare.

În cazul în care salariații prestează muncă suplimentară, angajatorii au dreptul de a decide în mod unilateral asupra modului în care îi va recompensa pe aceștia pentru activitatea prestată: fie prin acordarea de ore libere plătite, fie prin acordarea unui spor la salariu.[5]. Din cele expuse rezultă că timpul de muncă reprezintă durată stabilită, dintr-o zi sau săptămâna, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, așa cum prevede Codul muncii, orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și timpul pe care îl folosește salariatul pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor sale de muncă. La fel, trebuie de menționat că dintre toate tipurile de activități, munca ocupa locul cel mai important în viața omului: un calcul sumar arată că dacă socotim viața activă a individului ca având o durată de 40 de ani, fiecare cu câte 48 de săptămâni lucratoare a 40 de ore, rezultă 76.800 de ore ocupate de muncă (din totalul de 349.440 de ore ale acelorași ani), adică 21,9 %.[9]

În concluzie pot spune că reglementările naționale în privința timpului de muncă stabilesc o eficiență majoră a eficacității muncii efectuate de către persoane, ceea ce înseamnă o creștere treptată a economiei naționale și a formării personalității fiecărei dintre acestea. Aceasta are loc anume prin stabilirea unui regim de lucru optim cu zile de odihnă, care permit fiecăruia recrearea stării muncii și reînceperea ei cu o perspectivă reînnoită.

Bibliografie:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003;
2. Codul Muncii al României din 22.12.2005;
3. Code de travail Francais, entree en vigueur le 1er Mai 2008;
4. Decreto-legge del Regio, 15 marzo 1923 nr.692, convertito în legge 17.04.1925;
5. Munka törvénykönyvéről 2012 el Hungary;
6. Alice Mariana Apetrei, Drepturile omului în Uniunea Europeană, Iași, ed. Lumen 2010;
7. Aurel Țiclea, Tratat de dreptul muncii, ed. Walterskulewer 2006;
8. Radu Serban „Directiva timpului de lucru UE” pub. În Tribuna economică
9. http://facultateademanagerment.ro/wp-content/uploads/Studiu_Piata-muncii-LA.pdf.