

DOI: 10.5281/zenodo.3550663  
CZU 349.2



## WORK REGULATIONS FOR PEOPLE UNDER THE AGE OF 18

Natalia Chiriac\*, Cristina Ungureanu

Technical University of Moldova, Ștefan cel Mare str. 168, Chișinău, Republic of Moldova

\*Corresponding Author: email: [natalia.chiriac@dp.utm.md](mailto:natalia.chiriac@dp.utm.md)

Received: 08.22.2019

Accepted: 09.30.2019

**Abstract.** The article deals with the topic of work regulations for people under the age of 18 - a vulnerable category of workers that requires a special protection regime. The International Labor Organization and the European Union have adopted a number of rules - conventions, recommendations, directives, being aimed at protecting young people at work. As a consequence, in order to harmonize internal legislation to the international one, the local legislator has adopted a number of regulations. The subject is being investigated from the theoretical perspective, the legal protection regulations for young people at work in order to discover new ideas and to propose new approaches that will prove to be useful and necessary in practice. At the same time it was highlighted the impact of the theoretical and practical aspects on the evolution of the domestic legal system legislative framework and its relation to the European Union.

**Keywords:** *child, young, minor, employee, employer, legal protection, warranty.*

### Introducere

Protecția la locul de muncă a salariaților în vârstă de până la 18 ani este un subiect foarte important pentru buna dezvoltare a unei societăți, motiv pentru care reacțiile față de acest aspect se reflectă începând din legislația internă și până în cadrul legislativ internațional privind domeniul dreptului muncii și al protecției salariaților.

În Republica Moldova, necesitatea și obligativitatea existenței reglementărilor în ceea ce privește protecția tinerilor la locul de muncă constituie o prerogativă, având în vedere condițiile de desfășurare a proceselor de muncă de către acest segment al populației, sub aspectul protejării tinerilor față de orice muncă susceptibilă să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale sau sociale, sau să le pericliteze educația [24, p. 55-56].

Ca o consecință a armonizării dreptului național cu cel european, statul R. Moldova nu a rămas indiferent față de problematica ocrotirii copiilor la locul de muncă și reglementează în legătură cu acest subiect toate regulile imperative de la care angajatorii nu pot deroga.

În acest sens, în legislația R. Moldova, reglementările privind protecția muncii tinerilor sunt sintetizate în următoarele acte normative: Constituția R.M. [8], Codul muncii [6], Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului [22], Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților [20, care sunt în concordanță cu Convenția

Organizației Internaționale a Muncii nr. 182 din anul 1999 [10] și Recomandarea nr. 190 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor [28].

Statul este cel care reglementează sistemul de sănătate și securitate în muncă și impune obligații în acest sens în sarcina angajatorilor, organelor cu atribuții în domeniu, salariaților și altor participanți la procesele de muncă [30, p. 620]. Această activitate nu este lăsată la latitudinea angajatorilor sau salariaților, ea fiind reglementată în toate domeniile vieții economice și sociale, iar statul realizează și controlul acestei activități prin organe specializate [25, p. 5].

Înainte de a examina reglementările legale ale muncii minorilor, trebuie să identificăm cercul persoanelor care se încadrează în termenul „minor”.

Termenul „minor” în prezent nu este definit și consacrat exclusiv în legislația R. Moldova, dar și în alte țări ale lumii.

Având în vedere că potrivit art. 26 alin. (1) C. civ., „Capacitatea deplină de exercițiu începe la data când persoana fizică devine majoră, adică la împlinirea vârstei de 18 ani” [5, art. 26], înseamnă, *per a contrario*, că până la această vârstă persoana fizică este minor [29].

Dicționarul explicativ al limbii române [12] definește „*minorul*” ca persoană care nu a împlinit vârsta legală pentru a beneficia de drepturi civile și politice depline.

Cu toate acestea, vârsta minorității nu este universală pentru toate țările lumii. Mai mult, deseori se folosesc termenii „*copil*”, „*tineri*” etc.

De exemplu, potrivit art. 3 al Directivei 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă [13], distingem următoarele noțiuni:

- *Copil* – orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul școlarizării obligatorii impuse de legislația națională,
- *Adolescent* – orice tânăr în vârstă de 15 până la 18 ani care nu mai face obiectul școlarizării obligatorii, și
- *Tânăr* – orice persoană în vârstă de până la 18 ani având un contract de muncă sau un raport de muncă, definit prin legislația în vigoare într-un stat membru și care face obiectul legislației dintr-un alt stat membru.

Obiectivul prezentei lucrări a constat în analiza perspectivei teoretice a reglementării protecției juridice a tinerilor la locul de muncă, cu scop de a descoperi noi idei și de a propune noi abordări ce se vor dovedi utile și necesare în practică. Totodată, s-a urmărit evidențierea impactului aspectelor teoretice și practice asupra evoluției cadrului legislativ din sistemul juridic autohton în materie, în raport cu evoluția acestuia la nivelul Uniunii Europene și a altor state dezvoltate economic și juridic din Europa (*Franța, Italia și Spania*).

### **Metode de cercetare**

În procesul studiului au fost utilizate metodele analizei logice, comparative și sistemice. Materialele folosite sunt cercetările din domeniul vizat ale Republicii Moldova, României, Franței etc., precum și cercetările legislației în vigoare cu privire la munca salariaților în vârstă de până la 18 ani.

### **Rezultate și discuții**

Munca tinerilor este specifică tuturor țărilor, indiferent dacă sunt puternic dezvoltate, în curs de dezvoltare sau slab dezvoltate. Munca copiilor este activitatea de muncă desfășurată de către o persoană cu vârsta de până la 18 ani. În conformitate cu Legea R. Moldova privind drepturile copilului [22], o persoană este considerată copil din momentul nașterii până la vârsta de 18 ani.

Pe de altă parte, art. 2 din Legea nr. 279/1999 cu privire la tineret [21], stabilește că persoanele de la 14 până la 35 de ani se referă la tineret.

Legea Supremă a R.Moldova [8] reglementează dreptul la muncă în art. 43: „ (1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. (2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

În acest sens art. 50 alin. (2) din Constituția țării stipulează – *copiii și tinerii se bucură de un regim special de asistență în realizarea drepturilor lor.*

Originile textului constituțional pot fi găsite în actele internaționale, printre care cel mai important loc îl ocupă Convenția internațională cu privire la drepturile copilului, adoptată la 20 noiembrie 1989 la New York [9], care consacră prioritatea intereselor și bunăstării copiilor în toate domeniile vieții publice. Potrivit Convenției, copil este orice ființă umană sub vârsta de 18 ani, cu excepția cazurilor când, în baza legii aplicabile copilului, majoratul este stabilit sub această vârstă. Printre cele mai importante prevederi ale Convenției sunt cele din art. 2, care stipulează obligația statelor să respecte și să garanteze drepturile enunțate, fără nicio distincție și discriminare, luând măsuri pentru protejarea efectivă a copiilor împotriva sancțiunilor motivate de situația juridică, de activitățile, de opiniile declarate sau de convingerile părinților lor, ale membrilor familiei și ale reprezentanților legali. Conform art. 3 din Convenție, interesele supreme ale copilului trebuie să fie luate în considerație cu prioritate, statele părți angajându-se să-i asigure protecția, precum și îngrijirile necesare pentru bunăstarea sa.

Constituția R.Moldova în art. 50 alin.(4) prevede că *exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise.*

Dat fiind faptul că Codul Muncii al R. Moldova [6] utilizează pentru această categorie de salariați sintagma „*persoanele în vârstă de până la 18 ani*”, în prezentul studiu vom opera, de asemenea cu acești termeni.

Astfel, munca persoanelor în vârstă de până la 18 ani este reglementată în Capitolul III al Titlului IX din C.M.R.M. Legiuitorul enumeră două grupuri de vârstă a minorilor, cărora le stabilește cerințe și garanții diferite:

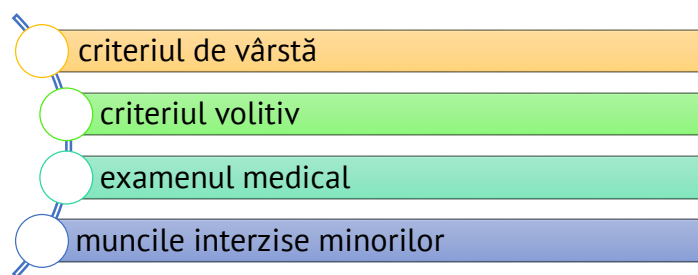
- salariați în vârstă de la 15 la 16 ani;
- salariații în vârstă de la 16 la 18 ani.

Munca copiilor necesită o abordare și o reglementare diferențiată în temeiul necesității protejării acestor categorii de salariați datorită vârstei precoce [26, p. 340].

Potrivit Convenției OIM nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă [11], prin *munca copilului* se înțelege orice fel de muncă, care prin natura sau prin condițiile în care se exercită, este susceptibilă de a dăuna sănătății, securității sau moralității adolescenților. În acest sens, Convenția ONU cu privire la Drepturile Copilului [9] stipulează în art.32 că statele-părți la Convenție recunosc dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice și de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă riscuri sau este susceptibilă să-i compromită educația sau să-i dăuneze sănătății sau dezvoltării sale.

Dat fiind faptul că există o multitudine de situații problematice privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor în vârstă de până la 18 ani, în continuare ne propunem să analizăm condițiile în care un minor poate fi angajat în câmpul muncii, inclusiv care este

vârsta minimă de angajare în câmpul muncii, care munci sunt interzise minorilor, precum și garanțiile juridice de care beneficiază salariații minori.



**Figura 1.** Condițiile de angajare în câmpul muncii a persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

### Condiții privind criteriul de vârstă

Spre deosebire de raporturile „clasice” de drept privat în care capacitatea juridică este distinsă și aplicată prin cele două elemente ale sale - *capacitatea de folosință* și cea de *exercițiu*, în raporturile juridice de muncă se evidențiază elementul specific constând în recunoașterea ca subiect de drepturi doar pentru acele persoane care întrunesc ambele laturi ale capacității [15, p. 171; 27, p. 18].

Astfel, articolul 24 Cod civil definește *capacitatea de folosință* a persoanei fizice ca fiind capacitatea de a avea drepturi și obligații civile. Capacitatea de folosință a persoanei fizice apare în momentul nașterii și încetează o dată cu moartea.

Capacitatea de exercițiu este aptitudinea persoanei de a dobândi prin fapta proprie și de a exercita drepturi civile, de a-și asuma personal obligații civile și de a le executa [5, art. 25].

În dreptul muncii, capacitatea juridică începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privința dreptului la muncă, cât și în privința exercițiului acestui drept.

Datorită specificului pe care-l reprezintă, *capacitatea juridică în dreptul muncii* a fost *privită ca unică*, disocierea ei în capacitate de folosință și capacitate de exercițiu (de dispoziție) neprezentând interes [16, p.20, 17, p. 165]. Soluția este valabilă și în prezent, în raport cu prevederile Codului muncii în vigoare [1, p. 33].

Reieșind din prevederile art. 46 alin. (2) - (4) C.M. al R.Moldova, persoana fizică poate încheia un C.I.M. la atingerea vârstei de 16 ani. În unele cazuri persoana poate încheia CIM și la atingerea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților (al reprezentanților legali) și cu condiția că munca nu îi va părădă sănătatea, dezvoltarea, procesul de instruire și pregătire profesională [2, p. 25-26]. Astfel de exigențe speciale la angajarea persoanelor menționate rezultă din dispozițiile art. 50 alin. (4) din Legea Supremă a țării, potrivit căroră exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise. Angajarea (cu încheierea CIM) a persoanelor sub 15 de ani se interzice. Aceste limitări de vârstă la perfectarea CIM nu contravin prevederilor Convenției OIM nr. 138 privind vârsta minimă de angajare.

Se prezumă, potrivit autorului Romulus Gidro [19, p. 38], că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică și psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-și angajeze forța de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat,

să se conducă singur în viața juridică, să încheie un contract individual de muncă, să-și asume drepturile și obligațiile pe care acest contract le presupune.

Însă, după cum am menționat, este vorba de desfășurarea unor munci ușoare, adică de activități care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun și a condițiilor specifice în care acestea sunt efectuate, nu pot prejudicia securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului (tânărului) și nu sunt de natură să prejudicieze frecvența școlară, participarea la programe de orientare ori de formare profesională, aprobate de conducerea unității de învățământ, sau capacitatea acestora de a beneficia de instruirea primită [30, p. 404].

În concepția autorului român A. Țiclea, începând cu vârsta de 15 ani și până la 16 ani, legea recunoaște persoanei o capacitate biologică de muncă parțială, ceea ce determină recunoașterea *capacității restrânse de a se încadra în muncă* [31, p. 28]. Astfel, încadrarea tinerilor sub 16 ani se poate face numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, dacă în consecință, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională [6, art. 46, alin. (3)].

Pentru a-și da acordul, părinții trebuie să analizeze condițiile în care munca va fi prestată, felul ei, precum și dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare a tânărului [14, p. 83]. Analizând cerințele în care poate fi considerată ca valabilă o încuviințare, autorul Cosmin Cernat menționează următoarele: „încuviințarea trebuie să fie *prealabilă* sau cel mult concomitentă cu încheierea contractului de muncă, *specială* (să vizeze un anumit contract) și *expresă* (să aibă o formă clară, precisă) [3, p. 188].

Autoarea T. Macovei menționează că acordul părinților sau al reprezentanților legali trebuie să întrunească următoarele condiții [23, p. 49]:

a) acordul trebuie să fie prealabil sau, cel puțin, concomitent încheierii contractului individual de muncă;

b) acordul trebuie să fie special, adică să vizeze un anumit contract de muncă;

c) acordul trebuie să fie expres, adică să aibă forma scrisă.

La încheierea contractului de muncă se va face mențiune despre încuviințare, iar părinții (sau tutorii) minorului vor semna contractul alături de el.

Lipsa acordului părinților sau a reprezentanților legali la încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani antrenează nulitatea contractului de muncă, deoarece art.84 alin.(1) CM dispune că nerespectarea oricăreia dintre condițiile stabilite de prezentul cod la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

O situație nereglementată de legislația RM este cazul în care părinții copilului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, care muncește în baza contractului individual de muncă, pentru care părinții anterior și-au dat acordul, doresc să revoce acest acord pentru temeiul că condițiile de muncă existente în momentul încheierii contractului individual de muncă s-au modificat și pot periclita sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională a minorului [23, p. 50]. În acest caz, am asista la încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Dat fiind faptul că un astfel de temei de încetare a contractului individual de muncă nu regăsim în art.82 din Codul muncii, propunem ca dispozițiile art.82 Codul muncii al RM, care cuprinde enumerarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, să fie completat cu o literă suplimentară – l) cu următorul conținut: „*Revocarea de către părinți sau reprezentanții legali a acordului dat pentru încheierea contractului individual de muncă în cazul salariatului minor cu*

vârsta cuprinsă între 15-16 ani atunci când condițiile de muncă pun în pericol sănătatea minorului sau pregătirea lui profesională”.

Legislația națională cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă corespunde prevederilor instrumentelor internaționale din domeniu. Astfel, menționăm că Convenția OIM nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, prin reglementările sale, instituie interdicția încadrării în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani.

În afară de criteriile privind vârsta de 15 și, respectiv, 16 ani, legea face referire la vârsta de 18 ani, indicând muncile la care persoanele date nu sunt admise.

### **Condiții privind criteriul volitiv**

În opinia autorilor S. Ghimpu și A. Țiclea, încheierea unui contract individual de muncă valabil, presupune în primul rând exprimarea în mod valabil, neechivoc și în deplină cunoștință de cauză a voinței fiecărei dintre părți, de a contracta și în al doilea rând să se realizeze acordul de voință a celor două părți în condițiile prevăzute de lege [18, p. 155]. Așadar, salariațul minor urmează a-și da consimțământul în mod liber, fără a fi influențat sau constrâns de cineva de a încheia un contract de muncă.

Caracteristic salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani este faptul că aceștia își vor da consimțământul la încheierea contractului de muncă în mod independent de voința părinților, doar dacă în prealabil au obținut acordul părinților sau al reprezentanților legali pentru încadrarea în câmpul muncii.

Salariații cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani nu necesită acordul părinților la angajarea în câmpul muncii.

Acordul pentru încheierea contractului de muncă trebuie să corespundă cerințelor de valabilitate a unui act juridic, adică urmează să provină de la o persoană cu discernământ, să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice și să nu fie afectat de vreun viciu de consimțământ.

### **Examenul medical**

Dispozițiile art. 253 C.M. determină clar că salariații în vârstă de până la optsprezece ani (*adică, minorii*) sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Scopul acestui examen este de a verifica și a certifica faptul că copilul este apt, din punct de vedere fizic, pentru a se încadra în câmpul muncii sau a stabili dacă starea sănătății îi permite să îndeplinească munca încredințată. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an. Totodată, cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator. Aceste garanții de muncă rezultă din prevederile art. 50 alin. (2) ale Constituției țării, potrivit cărora copiii și tinerii se bucură de un regim special de asistență în realizarea drepturilor lor. Pe perioada trecerii examenelor medicale, salariații minori sunt eliberați de la îndeplinirea muncii cu menținerea salariului.

### **Muncile interzise minorilor**

C.M. conține mai multe articole care interzic atragerea minorilor la anumite categorii de munci, cum ar fi, spre exemplu, munca de noapte, munca suplimentară, munca în zilele de repaus etc.

În corespundere cu art. 255 alin.(1) C.M. este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor

narcotice și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

Normele articolului menționat reglementează aspectele de bază ce vizează lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la optsprezece ani. Aceste norme de drept rezultă din garanția constituțională, consfințită în art. 50 alin. (4) din Legea Supremă, potrivit căreia folosirea minorilor în activități ce le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise.

Alin.(2) art.255 CM indică că nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Lista exhaustivă a locurilor de muncă, la care nu sunt admiși minorii cu vârsta sub 18 ani, este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr.541 din 07.07.2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților [20].

În prezent, la unitățile din țară în toate sectoarele economiei naționale se aplică potrivit art. 255 alin. (2) *Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrie persoanelor mai tinere de optsprezece ani*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 541/2014 (în continuare Nomenclatorul nr. 541/2014). Necesită de menționat, că în conformitate cu pct. 2 și 3 din sus-numita Hotărâre a Guvernului nr. 541/2014 este stabilită că angajarea persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase incluse în Nomenclator este interzisă. Concomitent este prevăzut că în cadrul practicii în producție (instruirea în producție) persoanele în vârstă de până la 18 ani care își fac studiile în colegii, școli profesionale și școli de meserii, precum și elevii din clasele superioare ale gimnaziilor, liceelor pot fi admiși la lucrările incluse în Nomenclator doar cu condiția că:

a) la locurile respective de muncă sunt respectate cu strictețe cerințele de securitate și sănătate în muncă;

b) durata lucrărilor nu va depăși 4 ore pe zi.

Cu titlu de exemplu aducem câteva categorii de munci la care nu sunt admise persoanele cu vârsta sub 18 ani: construcții subterane cu destinație specială (muncitori cu diverse profesii, angajați la lucrări subterane, alegător-stivuitor, cernător, miner tăietor, mașinist la mașina de tăiat argilă, mașinist la mașina de tăiat piatră, sortator, sfărîmător plăci și blocuri, tăietor piatră, tăietor tranșee); industria metalurgică (profesii generale din metalurgia feroasă, arămar, lucrări directe în secții metalurgice, călitor laminate, controlor în producția de metale feroase, angajat nemijlocit la sectoarele fierbinți, descărcător la halde, încălzitor metale, încărcător cuptoare termice, încărcarea și descărcarea manuală, îndreptător laminate, îndreptarea metalului fierbinte, înlăturător metale fierbinți, înlăturător zgură și metale recirculante) etc.

De asemenea, sunt proscrie persoanelor mai tinere de la 18 ani profesiile și lucrările la executarea cărora conținutul de substanțe nocive (chimice și biologice) în aerul zonei de lucru, precum și existența unor factori de producție fizici periculoși și nocivi (zgomotul; vibrația; radiația electromagnetică, ultravioletă, infraroșie, radioactivă ș.a.) depășesc limita de concentrare sau nivelului-limită.

Prin această hotărâre de Guvern [20], s-a aprobat și greutatea maximă ce ține de ridicarea și mutarea manuală a greutăților (ca muncă de bază) pe care o pot ridica în procesul muncii salariații în vârstă de până la 18 ani. Astfel persoanelor mai tinere de 18 ani le sînt proscrie lucrările care țin de ridicarea și transportarea manuală a greutăților:

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 pînă la 16 ani – orice greutate;
- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 pînă la 18 ani – greutăți de 2 kg (masa totală a greutăților transportate în timpul unui schimb de lucru nu trebuie să depășească 700 kg);

În ceea ce privește muncile la executarea cărora, odată cu lucrul de bază sunt ridicate și mutate manual greutăți, persoanelor mai tinere de 18 ani le sînt proscrie lucrările:

- pentru persoanele de ambele sexe în vîrstă de la 15 pînă la 16 ani – greutăți mai mari de 2 kg;
- pentru persoanele de ambele sexe în vîrstă de la 16 pînă la 18 ani – greutăți mai mari de 4 kg.

Totodată, durata lucrărilor de mutare manuală a greutăților nu trebuie să depășească o treime din durata schimbului de lucru, iar masa totală a greutăților mutate în timpul schimbului nu trebuie să depășească pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de 15-16 ani – 175 kg; iar pentru salariații cu vârsta de 16-18 ani – 350 kg.

Muncile copiilor prestate în anumite condiții pot lua forme grave, iar cele mai grave forme de muncă a copiilor în sensul Convenției OIM privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor nr. 182/1999 [10] sunt:

a) toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate;

b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituării, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice;

c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale pertinente;

d) muncile care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului.

Art.7 al Convenției 182/1999 impune statelor-membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura punerea efectivă în practică și respectarea dispozițiilor care dau efect prezentei convenții, inclusiv prin stabilirea și aplicarea de sancțiuni penale sau, dacă este cazul, de alte sancțiuni. Alin.(2) art.7 reiterează asupra ideii că orice stat-membru trebuie, ținând seama de importanța educației pentru eliminarea muncii copiilor, să ia măsuri eficiente într-o perioadă determinată, pentru:

a) a preveni angajarea copiilor în cele mai grave forme ale muncii copiilor;

b) a prevedea ajutorul direct necesar și adecvat pentru a-i sustrage pe copii de la cele mai grave forme ale muncii copiilor și a asigura readaptarea lor și integrarea lor socială;

c) a asigura accesul lor la educația de bază gratuită și, ori de câte ori este posibil și potrivit, la formarea profesională a tuturor copiilor sustrași de la cele mai grave forme ale muncii copiilor;

d) a identifica copii expuși în mod particular riscurilor și a intra în contact direct cu ei;

e) a ține seama de situația particulară a fetelor [10].



### **Muncile la care pot fi admiși minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani**

Condițiile impuse de lege cu privire la munca dată sunt:

a) *munca nu va periclita sănătatea minorului*. Un copil cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani este în plină dezvoltare fizică, din aceste motive muncile pe care le va îndeplini salariatul minor nu trebuie să-i dăuneze sănătății (fizice sau mentale) minorului. Daunele asupra sănătății minorului pot rezulta din povara excesivă de muncă, îndeplinirea muncilor grele și periculoase.

Codul Muncii al României [7] utilizează la acest compartiment noțiunile de „*muncă periculoasă*” și „*muncă intolerabilă*”. Astfel, potrivit art 2 lit b) din Hotărârea Guvernului României nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii, sunt *munci periculoase* [4, p. 86] - toate activitățile din sectoarele formal și informal, desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, având următoarele caracteristici: se desfășoară în sectoare economice periculoase sau în ocupații periculoase în care munca copiilor este interzisă prin lege; au o frecvență, durată și/sau intensitate care împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau capacitatea copilului de a beneficia de instruire.

Sunt *munci intolerabile* [19, p. 40] - activitățile desfășurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, și anume: toate formele de sclavie sau practicile similare - vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor - precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale.

b) *munca nu va periclita dezvoltarea și pregătirea profesională a minorului*. O altă „victimă” a implicării copiilor în câmpul muncii este educația lor. Cu toate că legitatea generală conform căreia cu cât implicarea în activitatea economică este mai ridicată, cu atât frecvența școlară este mai redusă se confirmă în general, totuși la această vârstă abandonul școlar este redus. Cu toate că Republica Moldova se află în plină tranziție economică, totuși părinții pun accent sporit pe educația copiilor considerând că școala are un rol important în dezvoltarea viitorului unui copil, încercând să limiteze pe cât posibil ca munca desfășurată de un minor să nu influențeze școlarizarea acestuia [23, p. 52].

### **Concluzii**

Analiza dedicată aspectelor legate de încadrarea în muncă a minorilor duce la concluzia existenței unei atenții speciale atât din partea legiuitorului european, cât și a celui național în aceste domenii ca o consecință a protejării generației viitoare de adulți în baza cărora în următorii ani să se poate observa o evoluție socială corespunzătoare. Conform unei priviri de ansamblu asupra legislației muncii aplicabile minorilor, aceștia se supun dreptului comun în materie, dar beneficiază de unele reglementări speciale în acele situații în care nevoile speciale de atenție ale acestei categorii de angajați le impun.

Spre deosebire de norma europeană care distinge între copii, adolescenți și tineri, normele interne înțeleg prin copil orice persoană care nu a atins vârsta de 18 ani [22], iar prin tânăr orice persoană cu vârstă cuprinsă între 14 și 35 de ani [21].

Astfel, salariații în vârstă de până la optsprezece ani beneficiază de o serie de garanții de muncă, precum și de o protecție social – juridică sporită, deoarece asupra lor se extinde concomitent legislația privind drepturile copilului (*până la atingerea vârstei de 18 ani*) și legislația despre drepturile tineretului (*începând cu vârsta de 15 ani*), iar Constituția, la rândul său, le garantează în măsură egală un sprijin deosebit în exercitarea drepturilor sale (*în calitate de copii și tineri*). În astfel de circumstanțe (argumente) constituționale și legale, nerespectarea de către angajator a garanțiilor de muncă menționate (*ceea ce, uneori, se întâmplă*) atrage răspunderea lui severă în temeiul art. 381 CM și art. 55 alin. (2) CM.

Astfel, observăm că abordarea protecției tinerilor la locul de muncă reprezintă un subiect de maximă importanță, cel puțin din următoarele motive:

- tinerii constituie un grup sensibil, ce trebuie protejat împotriva pericolelor care îl afectează în mod specific. Astfel, fie că vorbim despre încadrarea în muncă a unui copil, fie că vorbim despre încadrarea în muncă a unui adolescent sau a unui tânăr, astfel cum sunt definite aceste noțiuni în legislația specifică, toate aceste categorii de persoane trebuie să fie protejate la locul de muncă în mod corespunzător cu nivelul lor de experiență și de dezvoltare fizică și psihică. De aceea, este necesar ca ei să fie apărați contra afectării sănătății și securității lor. Pentru aceasta a fost prevăzută o vârstă minimă la angajare, activitățile care pot fi îndeplinite, muncile interzise, protecția împotriva riscurilor profesionale, apărarea împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- protecția tinerilor la locul de muncă reprezintă o temă extrem de importantă pentru analiză, prin prisma faptului că, în pofida adoptării la nivel european a unor acte normative specifice, încă mai există lacune în ceea ce privește durata muncii ori a repausului acordat tinerilor lucrători. Astfel, organizațiile patronale și instituțiile statului trebuie să fie în permanentă legătură cu organizațiile sindicale sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, pentru a crea la nivel național ori supranațional reglementări juridice în materie corespunzătoare nevoilor reale rezultate din raporturile de muncă.

În concluzie, trebuie de reținut următoarele momente-cheie:

1. Capacitatea generală de a încheia un contract de muncă apare la vârsta de 16 ani;
2. Atragerea în câmpul muncii a persoanelor în vârstă de până la 15 ani este interzisă.
3. Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani se pot angaja în câmpul muncii doar cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, cu condiția că munca nu le va afecta sănătatea sau școlarizarea.
4. Legea prevede categoriile de munci la care nu pot fi admiși minorii. Munca minorilor urmează a fi adaptată vârstei lor, să fie protejați împotriva exploatarei economice sau a oricărei munci susceptibile să dăuneze sănătății, dezvoltării fizice, mentale și morale a minorului; de asemenea, munca dată urmează să nu afecteze școlarizarea minorului;
5. Încadrarea în munci grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.
6. Timpul de muncă zilnic pentru salariații minori este redus.
7. Salariații minori beneficiază de concedii suplimentare etc.

În concluzie, putem afirma, fără nici o îndoială, că, în Republica Moldova, munca copiilor și în genere implicarea acestora în activități economice constituie o problemă socială cu rădăcini economice. Statul ar trebui să monitorizeze îndeaproape munca copiilor, condițiile în care ea se desfășoară, astfel încât munca acestora să fie orientată mai mult spre educarea și dezvoltarea lor spirituală decât spre obținerea de venituri materiale.

Societatea trebuie educată în spiritul protecției copiilor de exercitarea muncilor dăunătoare dezvoltării fizice și psihice a acestora, iar în cazul cunoașterii că copiii sunt antrenați în munci cu abateri de la legislația în vigoare să sesizeze organele de resort ale statului competente în protecția drepturilor copiilor.

#### Referințe bibliografice:

1. Athanasiu Alex., Dima L. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2005, 408 p.
2. Capșa T. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova: (Cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014)*. Chișinău: Universitatea de Studii Europene, 2014, 443 p.
3. Cernat Cosmin. *Dreptul muncii*. Curs universitar, Ediția a IV-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, 530 p.
4. Ciochină-Barbu, I. *Dreptul muncii*. Curs universitar. București: Hamangiu, 2012, 432 p
5. Codul Civil al Republicii Moldova nr. 1107 din 06-06-2002. *Republicat în Monitorul Oficial nr.66-75 din 01.03.2019 art.132*.
6. Codul muncii al R. Moldova, Nr. 154 din 28.03.2003. În: M.O. al R. Moldova 29.07.2003, nr. 159-162, art nr: 648.
7. Codul Muncii al României. În M.Of. al României, 2003, în vigoare de la 18.05.2011. [accesat 13.10.2019]. Disponibil: <https://www.codulmuncii.ro/integral.php>
8. Constituția Republicii Moldova din 209.07.1994, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.
9. Convenția internațională cu privire la drepturile copilului 20.11.1989, aderat prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 408-XII din 12.12.1990 // *Tratate Internaționale*, 1998, vol. I, p. 51.
10. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 182 din anul 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor. Publicat: 30.12.2006 în *Tratate Internaționale Nr. 35*
11. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.138 din 26.06.1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15.07.1999 // *Tratate Internaționale*, 2001, vol. 27, p. 121, în vigoare pentru RM din 21.09.2000
12. *Dicționar explicativ al limbii române*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Academia română, Institutul de lingvistică Iorgu Iordan – Al. Rosseti: Univers Enciclopedic Gold, 2016. 1376 p.
13. Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=RO> (vizitat: 12.05.2019);
14. Florescu Maria. *Capacitatea minorului de 14-16 ani de a încheia contracte de muncă*. În *Studii și cercetări juridice* nr. 1/1969, p. 82-85.
15. Ghimpu S. *Capacitatea persoanei fizice de a încheia un contract de muncă în calitate de angajat*. În *Studii și cercetări juridice* nr. 2/1967, p. 170-174.
16. Ghimpu S., Mohanu Gh. *Condițiile încheierii contractului individual de muncă*. București: Științifică și Enciclopedică, 1988, 136 p.
17. Ghimpu S., Țiclea Alex. *Dreptul muncii*. ediția a II-a. București: All Beck, 2001, 876 p.
18. Ghimpu S., Țiclea Alex. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1994, 253 p.
19. Gidro Romulus. *Dreptul muncii*. Curs universitar. București: Universul Juridic, 2013, 364 p.
20. Hotărârea Guvernului nr. 541 din 07.07.2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.185-189 din 18.07.2014.
21. Legea cu privire la tineret nr. 215 din 29.07.2016. Publicat: 23.09.2016 în Monitorul Oficial Nr. 315-328.
22. Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului nr. 338-XIII din 15.12.1994, în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.13/127 din 02.03.1995.

23. Macovei T. *Condiții privind vârsta salariatului*. În Revista Națională de Drept, 2014, nr. 10, p.48-53.
24. Margareta S. *Protecția tinerilor la locul de muncă*. În Revista română de dreptul muncii nr. 8/2010, p. 51-60.
25. Popa V., Mircovici N. *Dreptul muncii*. Accidentul de muncă în practica internațională. București: Getic, 1997.
26. Pleșca V. Masă rotundă cu participare internațională consacrată aniversării a 20 de ani de la fondarea Academiei de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, cu tema: Protecția drepturilor omului: Mecanisme naționale și internaționale, 11.12.13 Comunicare „*Condițiile admiterii la muncă a minorilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani*”, Chișinău, 2013// Materialele mesei rotunde, p. 340-342.
27. Raluca D. *Particularități ale contractului individual de muncă încheiat de minor*. În Revista română de dreptul muncii nr. 1/2005, p. 15-20.
28. Recomandarea nr. 190 din 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor. [accesat 01.10.2019]. Disponibil: <http://www.ilo.org/ipecc/lang--en/index.htm>
29. Țiclea Alex. Munca minorilor. [accesat 14.10.2019]. Disponibil: <https://www.universuljuridic.ro/munca-minorilor/#f1>
30. Țiclea Alex. *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ediția a IX-a, actualizată. București: Universul Juridic, 2015, 1120 p.
31. Țiclea Alex. *Codul muncii comentat*. ediția a VI-a, actualizată. București: Universul Juridic, 2015, 740 p.