

Prezenta propunere legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă **vizează** prevenirea îmbolnăvirii și decesului ocupational (datorat epuizării rezultată din munca suplimentară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu) **prin încadrarea acestora în categoria accidentelor de muncă** dacă angajatul nu și-a exprimat în prealabil acordul scris privind prelungirea timpului de muncă. Posibilitatea muncii suplimentare trebuie să fi fost acceptată și de sindicat, în contractul colectiv de muncă, iar acordul angajatului nu poate fi considerat valabil mai mult de un an, dacă nu este înnoit.

EXPUNERE DE MOTIVE :

1.Conform statisticilor și în România se întâlnesc din ce în ce mai multe cazuri de îmbolnăviri și decese cauzate de suprasolicitarea în desfășurarea activităților de serviciu. Acestea sunt rezultatul expunerii îndelungate la activități fizice sau intelectuale în vederea acoperirii solicitărilor de la locul de muncă.

2.Directiva 2003/88EC (2003) impunea statelor UE reguli clare privind respectarea drepturilor angajaților ce prevedeau ca până în 2005 să fie transpuse în legislația națională următoarele măsuri:

- 1) durata medie a săptămânii de lucru (inclusiv orele suplimentare) nu poate depăși 48 ore;
- 2) perioada minima de relaxare trebuie să fie de 11 ore la fiecare 24 de ore;
- 3) trebuie asigurate pauze la fiecare 6 ore de lucru;
- 4) concediul anual trebuie să fie de minimum 4 săptămâni plătite;
- 5) munca de noapte trebuie limitată la o medie de 8 ore din 24;
- 6) dacă își exprimă consimțământul scris, angajații din UE pot munci și peste 48 de ore pe săptămână.

3.Soluția limitării timpului de munca nu este eficientă și nici constituțională, dreptul fiecăruia la muncă nu poate fi îngrădit, Angajatul va trebui să-și asume responsabil prelungirea timpului de muncă, această prelungire neputându-se efectua fără acceptul acestuia.

4.Încadrarea accidentului suferit de o persoană, ca urmare a epuizării rezultată din munca suplimentară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu - la categoria accidentelor de muncă este de natură să faciliteze stabilirea unui raport de cauzalitate între munca îndelungată până la epuizare și efectele acesteia asupra organismului care pot duce de la îmbolnăviri până la deces.

5. În acest sens avem exemplul legislației unor țări precum Japonia în care se recunoaște ca accident de muncă îmbolnăvirea sau moartea de pe urma epuizării prin supramuncă. (În 2001, legea a fost chiar revizuită, în sensul creșterii de la o săptămână la șase luni a perioadei în care sindromul Karoshi își produce efectele, după încheierea perioadei de supramuncă. Astfel, în 2002, un caz de deces din pricina sindromului Karoshi a fost asimilat unui accident de muncă, deși persoana respectivă a murit la nouă zile după încetarea contractului cu firma la care lucrase peste program. A fost vorba de o femeie care a murit pe 7 aprilie 1998, în urma unei comotii cerebrale cauzate de epuizare. Ea a fost angajată cinci luni ca designer la o firmă din Osaka, răstimp în care a muncit 150 de ore (19 zile de muncă!) lunar peste programul normal de muncă. După cele cinci luni de lucru aproape nonstop, femeia și-a luat o săptămână de concediu, apoi s-a angajat la o altă firmă. Accidentul cerebral fatal s-a produs în a doua zi petrecută la noul job. Părinții decedatei au dat în judecată firma la care aceasta lucrase peste program. După trei ani de razboi judiciar, firma a convenit să achite o compensație de 40 de milioane de yen (aproximativ 350.000 euro, la cursul de atunci). Conform presei japoneze (Kyodo World News Service), recordul absolut de muncă peste program a fost consemnat mai recent. Anul trecut, o companie japoneză de transporturi din Okayama a fost dată în judecată de văduva unui fost angajat, decedat în aprilie 2002, la vârsta de 57 de ani, în urma unui atac de cord. Văduva a pretins compensații de 63 de milioane de yen, susținând că soțul ei a murit din cauza faptului că a muncit 16 ore zilnic (de la 6 dimineața la 10 seara), timp de 18 ani.)

INIȚIATORI:

Tudor Ciuhodaru

.....

.....

.....