

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ A SALARIAȚILOR ÎN SFERA MUNCII. REFLECȚII CU PRIVIRE LA NATURA JURIDICĂ

Eduard GURIN

Doctorand, Universitatea de Studii Europene din Moldova,

Chișinău, Republica Moldova

e-mail: eduard_gurin@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-9448-4768>

Prezentul studiu analizează amplitudinea naturii juridice a instituției privind răspunderea disciplinară a salariaților, evidențiindu-se elementele esențiale. Cercetarea naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților constituie o necesitate, în special una de ordin juridic, pentru a asigura mediul științific, dar și cel practic, rezultate și idei de călăuză privind aplicarea corectă a instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii. În acest context, s-a făcut referire la doctrina dreptului muncii din Moldova, România, Rusia și s-a ajuns la concluzia că doar persoana care se află în raporturi juridice de muncă cu un angajator poate fi subiect al abaterii disciplinare. În calitate de metodologie în elaborarea articolului a constituit analiza legislativă și doctrinară ce conține norme și interpretări asupra instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii. Nu s-a trecut cu vederea nici rolul contractului individual de muncă, Regulamentului intern al unității și a contractului colectiv de muncă, la determinarea răspunderii disciplinare a salariatului și, ca urmare, a sancțiunii disciplinare.

Cuvinte-cheie: răspundere disciplinară, abatere disciplinară, natură juridică, contract individual de muncă, disciplină de muncă, regulament intern al unității, contract colectiv de muncă.

DISCIPLINARY LIABILITY OF EMPLOYEES IN THE WORK FIELD. REFLECTIONS ON THE LEGAL NATURE

This study analyzes in detail the legal nature of the legal institution regarding the disciplinary liability of employees, highlighting the elements of the legal nature. Research into the legal nature of disciplinary liability of employees is a necessity, especially a legal one, because it provides the scientific and practical environment, results and guiding ideas on the correct application of the institution of disciplinary liability of employees in the field of work. In this context, reference was made to the doctrine of labor law in Moldova, Romania, Russia and it was concluded that only the person who is in a legal employment relationship with an employer can be subject to disciplinary misconduct. As a methodology in the elaboration of the article, it constituted the legislative and doctrinal analysis containing norms and interpretations on the institution of disciplinary liability of employees in the field of work. The role of the individual employment contract, the internal regulations of the unit and the collective labor contract, in determining the disciplinary liability of the employee and, as a result, the disciplinary sanction were also not overlooked.

Keywords: disciplinary liability, disciplinary misconduct, legal nature, individual employment contract, employment discipline, internal regulations of the unit, collective labor contract.

RESPONSABILITÉ DISCIPLINAIRE DES EMPLOYÉS DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL. RÉFLEXIONS SUR LA NATURE JURIDIQUE

Cette étude analyse de manière approfondie la nature juridique de l'institution juridique concernant la responsabilité disciplinaire des employés, en mettant en évidence les éléments de la nature juridique. La recherche de la nature juridique de la responsabilité disciplinaire des employés est une nécessité, en particulier juridique, car elle garantit l'environnement scientifique et pratique, les résultats et les idées directrices sur l'application correcte de l'institution de la responsabilité disciplinaire des employés dans le domaine du travail. Dans ce contexte, il a été fait référence à la doctrine du droit du travail en Moldava, en Roumanie et en Russie et il a été conclu que seule la personne qui entretient des relations de travail légales avec un employeur peut faire l'objet d'une faute disciplinaire. L'analyse législative et doctrinale contenant des normes et des interprétations sur l'institution de la responsabilité disciplinaire des employés dans le domaine du travail était une méthodologie dans l'élaboration de l'article. Le rôle du contrat de travail individuel, du règlement intérieur de l'unité et du contrat de travail collectif dans la détermination de la responsabilité disciplinaire du salarié et, par conséquent, de la sanction disciplinaire n'a pas été négligé.

Mots-clés: responsabilité disciplinaire, faute disciplinaire, nature juridique, contrat de travail individuel, discipline du travail, règlement intérieur de l'unité, contrat de travail collectif.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ТРУДА. РАЗМЫШЛЕНИЯ О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ

В данном исследовании подробно анализируется правовая природа института дисциплинарной ответственности работников. Исследование правовой природы дисциплинарной ответственности работников является необходимостью, поскольку дает научную и практическую базу, результаты и руководящие идеи по правильному применению института дисциплинарной ответственности работников в сфере труда. В данном контексте, была сделана ссылка на доктрину трудового права Молдовы, Румынии, России и сделан вывод о том, что дисциплинарному проступку может быть подвергнуто только лицо, состоящее в трудовых правоотношениях с работодателем. Методологией при разработке статьи послужил законодательный и доктринальный анализ, содержащий нормы и толкования об институте дисциплинарной ответственности работников в сфере труда. Не осталась без внимания и роль индивидуального трудового договора, правила внутреннего распорядка подразделения и коллективный трудовой договор в определении дисциплинарной ответственности работника и, как следствие, вынесение дисциплинарного взыскания.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, правовая природа, индивидуальный трудовой договор, трудовая дисциплина, правила внутреннего распорядка подразделения, коллективный трудовой договор.

Introducere

Cercetarea naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților constituie o necesitate, în special una de ordin juridic, pentru că asigură mediul științific, dar și cel practic, rezultate și idei de călăuză privind aplicarea corectă a instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii.

În temeiul celor relatate, în scopul definirii naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților, gă-

sim util să punem în discuție următoarele probleme: *în primul rând*, prezenta instituție juridică urmărește scopul de a combate faptele de natură distructivă comise de către salariații cu care unitatea economică are încheiate contracte individuale de muncă. *În al doilea rând*, prezenta instituție urmărește restabilirea ordinii prin intermediul aplicării prevederilor reglementate de legislația muncii.

Metodologia de cercetare. În calitate de metodologie în elaborarea articolului a constituit analiza

legislativă și doctrinară ce conțin norme și interpretări asupra instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii. În mod special, s-a folosit metoda analizei sistematice pentru a prezenta sistemul legislativ, prevederile căruia necesită a fi consultate de către angajator, în faza alegerii sancțiunii disciplinare posibile a fi aplicate salariatului ce a comis o abatere disciplinară;

Idei principale ale cercetării

Natura juridică a răspunderii disciplinare a salariaților este condiționată de o mulțime de factori juridici, cei mai importanți fiind prezentați în cele ce urmează. În cadrul dreptului muncii, materializarea relațiilor sau a înțelegerilor privind prestarea muncii se realizează prin încheierea contractului individual de muncă, conținutul acestuia fiind reglementat expres de prevederile art. 45 al Codului muncii al R. Moldova. Prin urmare, aplicarea instituției răspunderii disciplinare a salariaților asupra unui salariat poate fi realizată de către angajator doar dacă el are încheiat cu acesta un contract individual de muncă.

În doctrina dreptului muncii din România s-a expus o opinie identică celei propuse de noi, conform căreia „doar salariatul poate fi subiect al abaterii disciplinare”. Mai mult, în această ordine de idei autorul Alexandru Țiclea a adăugat că „într-adevăr, antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se află în raporturi de muncă cu un angajator, în baza unui contract de muncă; în lipsa acestui contract nu poate exista răspunderea disciplinară”. În această ordine de idei, autorul Ion Trăian Ștefănescu a oferit o apreciere, considerăm noi relevantă, a naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților privind încheierea contractului individual de muncă, relatând că „numai încheierea contractului individual de muncă are ca urmare incidența obligației salariatului de a respecta toate regulile ce configurează disciplina muncii”.

Analizând opiniile prezentate, observăm că o condiție de bază a antrenării răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii o constituie încheierea unui contract individual de muncă, conform rigorilor legislative stabilite de Codul muncii. Așadar, în baza acestor argumente, relatăm că un prim element al naturii juridice a instituției răspunderii disciplinare a salariaților este *contractual*, care capătă valabilitate juridică doar în urma încheierii contractului individual de muncă de către salariat și angajator, primul fiind obligat să presteze o muncă determinată în schimbul salariului oferit de către angajator.

Astfel, contractul individual de muncă, fiind prin natura sa un act juridic sinalagmatic, încheiat între angajator și salariat, constituie primul și, de fapt, singurul izvor de ordin juridic, în prezența căruia salariatul poate da naștere prin acțiunile sau inacțiunile sale obligației de a răspunde disciplinar față de angajator în urma periclitării ordinii disciplinare stabilite în unitate. În ceea ce privește obligația în cadrul relațiilor de muncă, menționăm că aceasta, ca și în cazul contractelor civile, la fel este una contractuală, doar că are anumite particularități: în cazul contractului de muncă sunt stabilite un șir de obligații necesare a fi respectate de către salariați. Termenul obligație își are originea în cuvântul *obligare* sau *obligatio*, care în latină însemna a lega (*ligare*) pe cineva „din pricină” (*ob.obs*) în vederea obținerii a ceva sau realizării unui anumit scop.

În această ordine de idei, merită a fi atrasă atenția asupra faptului că, în faza încheierii contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să aducă la cunoștința viitorului salariat totalitatea actelor normative emise la nivelul unității, care i se vor aplica pe toată durata contractului individual de muncă. Din categoria unor asemenea acte ale unității, de regulă, fac parte: regulamentul intern al unității; contractul colectiv de muncă (în cazul existenței acestuia în unitate); regulamentul privind conduita disciplinară

la locul de muncă și altele. Familiarizarea salariatului cu asemenea acte este identică cu cea a încheierii contractului individual de muncă, fiind cunoscute de către salariat prin contrasemnarea acestora în borderoul de încunoștințare.

În cadrul relațiilor de muncă reglementările contractuale au o importanță practică deosebit de valoroasă, pentru că prin încheierea unui asemenea act juridic de către angajator și salariat se materializează principalele efecte ale acestuia: achitarea contribuțiilor medicale și sociale, introducerea înscririlor în carnetul de muncă al salariatului, principalul efect fiind achitarea salariului de către angajator rezultat al îndeplinirii muncii stabilite de către părți în contractul de muncă.

Adaptarea contractului individual de muncă la reglementările interne ale unității, care stabilesc salariatului un volum de obligații ce urmează să fie respectate de către acesta, este proprie doar relațiilor de muncă, deoarece dreptul muncii este menit să supravegheze și să garanteze participanților la relațiile de muncă un confort individual și o reglementare cât mai adecvată climatului sociojuridic al unității. Așadar, relatăm că anume în cadrul unei asemenea categorii de acte se regăsește reglementarea instituției răspunderii disciplinare a salariaților, care se face aplicabilă doar în baza a încheierii contractului individual de muncă.

Conținutul unor asemenea acte, de regulă, este determinat de angajator, de sine stătător sau de comun acord cu reprezentanții salariaților, care stabilesc modul și condițiile de respectare a acestora de către salariați, ordinea disciplinară necesară în procesul de prestare a muncii în cadrul unității. Pentru a fi perceput adecvat de către salariat, conținutul actelor unității menționate trebuie să fie explicate, salariatul trebuie să cunoască permisiunile și restricțiile în cadrul relației de muncă, prezentate sub denumirea de *disciplină de muncă*, deoarece dacă salariatul nu este de acord cu unele condiții sau reguli de ordin

intern, el este în drept să refuze încheierea contractul individual de muncă.

În opinia noastră, aplicarea răspunderii disciplinare de către angajator este binevenită, întrucât reglementarea ordinii din unitate constituie un drept al angajatorului prevăzut în art. 10 alin. (1) lit. e) Codul muncii RM. Susținerea celor relatate se condiționează prin faptul că stabilirea unor reguli de comportament (în mod special al celui disciplinar) în cadrul unității de către angajator asigură și promovează un mecanism disciplinar, considerăm noi eficient, reflectat sub forma unei politici care se impune a fi respectată de către toți membrii colectivului de muncă prin efectul încheierii contractelor individuale de muncă cu unitatea angajatoare. Mai mult, existența unei asemenea politici în cadrul unității, odată aplicată în procesul de gestionare a muncii salariate, asigură la nivel psihologic un confort și un obstacol, la fel psihologic, pentru salariați pentru a evita comiterea abaterilor disciplinare.

Referindu-ne la prevederile contractului individual de muncă, la compartimentul ce vizează răspunderea disciplinară a salariatului, considerăm că ar fi deosebit de important ca în conținutul contractelor individuale de muncă să fie efectuată o detaliere a specificului și a situațiilor în care, potrivit legislației muncii, intervine răspunderea disciplinară a salariatului, precum și a celor reglementate de actele normative interne, adoptate de către angajator, sau măcar să fie introduse unele trimiteri la acestea. Referitor la răspunderea disciplinară a salariaților, în doctrina dreptului muncii român a fost exprimată opinia, potrivit căreia „pentru a fi deplin eficientă, disciplina muncii trebuie să fie liber consimțită”. Teza citată a fost susținută de renumiții autori autohtoni Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș, care în lucrarea lor au atras atenția asupra *consimțământului informat* al persoanei ce se angajează. Astfel, în sensul celor discutate, autorii au susținut că „grație acestui tip de consimțământ, persoana care se angajează și al cărei

consimțământ este cerut la angajare trebuie să primească toate informațiile cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă, informații susceptibile de a-i influența voința și de a-i permite să ia o decizie în cunoștință de cauză”.

La etapa încheierii contractului individual de muncă, în opinia noastră, explicarea prevederilor referitoare la disciplina muncii și la răspunderea disciplinară a salariaților în cadrul unității au o valoare extrem de importantă, deoarece prin includerea acestor prevederi în conținutul contractului individual de muncă și aducerea la cunoștință a actelor interne ale unității salariatul în cauză nu va putea invoca necunoașterea unor asemenea reguli, în special a celor cu caracter disciplinar, în situația în care acesta va comite o abatere disciplinară. Includerea sau trimiterea la astfel de norme în conținutul contractului individual de muncă, în opinia noastră, ar reprezenta o nouă posibilitate de a spori cultura juridică a relațiilor de muncă, pentru că analiza practicii contemporane demonstrează deseori că textul contractelor individuale de muncă este unul standardizat, conținutul acestora în marea lor parte fiind preluat din Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25.07.2004 cu privire la modelul contractului individual de muncă.

Continuând tratarea ideii citate anterior, menționăm că modelul contractului individual de muncă propus de către partenerii sociali și recomandat spre utilizare în unitățile economice, trebuie să fie adaptat de către angajatori prin completările și modificările conforme specificului funcției ocupate de către salariat, precum și adaptarea acestuia la alte condiții din unitate.

În ceea ce privește reflectarea actelor interne ale unității în contractul individual de muncă, acestea urmează a fi analizate și negociate de către părți.

Principalul act juridic aplicabil raporturilor de muncă în cadrul unității, cu caracter de reglemen-

tare a disciplinei muncii și a răspunderii disciplinare a salariaților, îl constituie *regulamentul intern al unității*, elaborat în baza dispozițiilor art. 198-200 Codul muncii RM. Regulamentul intern constituie un adevărat fundament de norme interne, în temeiul cărora angajatorii își organizează atât procesele de muncă, cât și chestiunile care necesită reglementare în cadrul fiecărei unități într-o bună desfășurare a activităților preconizate. Referitor la acest act al unității, Ion Traian Ștefănescu a susținut că „regulamentul intern este un izvor specific al dreptului muncii care reglementează în mod concret, în baza legislației muncii, în principal, probleme de ordin disciplinar din cadrul unității respective”.

Cu siguranță, menirea regulamentului intern al unității servește drept ghid comportamental care trebuie urmat de toți salariații. Fiind un act cu putere de lege, evident internă, reglementat expres de lege, dispozițiile acestuia odată ignorate de către salariați, antrenează răspunderea disciplinară a acestora. În cazul unei fapte mai grave decât cea disciplinară, poate fi aplicată și o altă formă de răspundere juridică, de exemplu răspunderea contravențională sau, și mai grav, penală. Reieșind din cele invocate, menționăm că în scopul organizării unei munci eficiente, legiuitorul a stabilit în mod imperativ obligativitatea adoptării unui regulament intern în cadrul fiecărei unități prin prevederile art. 198 alin. (1) Codul muncii RM.

În afară de acest articol, în regulamentul intern al unității trebuie preluat și art. 49 Codul muncii RM alin. (1) literele: g), h), l), n) și alin. (2) care determină corectitudinea și corespunderea îndatoririlor angajatorului privind respectarea prevederilor legale în procesul încheierii și stabilirii condițiilor în contractele individuale de muncă.

Potrivit art. 199 alin. (1) lit. d) Codul muncii RM, în faza elaborării regulamentului intern al unității, angajatorul are obligația de a introduce în conținutul acestuia prevederi referitoare la disciplina muncii. În opinia noastră, disciplina de muncă stabilită de către

legiuitor ca obligație a angajatorului este și o prerogativă exclusivă a acestuia, deoarece angajatorul, fiind, de regulă, un agent economic, indiferent de formă de proprietate și organizare juridică, are un scop primordial: *profitul economic*, care, de regulă, poate fi realizat doar prin stabilirea și menținerea unui climat și ordine internă bine planificată și respectată de către toți subiecții implicați în asemenea activități. Referitor la organizarea corectă a proceselor de muncă de către angajator, un colectiv de autori economiști autohtoni au relatat că „organizarea corectă a proceselor menționate va facilita valabilitatea întreprinderii în condițiile concurențiale de piață, performanțele acesteia obținute în procesul desfășurării activității economico-financiare ce depind în mod esențial de oportunitatea și argumentarea deciziilor manageriale”. În sensul celor relatate, Ion Trăian Ștefănescu s-a pronunțat cu privire la asigurarea disciplinei de muncă, relatând că „asigurarea disciplinei muncii – condiție indispensabilă pentru realizarea obiectivelor oricărei activități desfășurate de un operator economic sau de o persoană juridică de altă natură – presupune utilizarea mijloacelor stimulative care se află într-un proces de dezvoltare și diversificare a lor, în condițiile privatizării și ale negocierii colective și individuale a condițiilor de muncă”.

Reieșind din argumentele invocate, legiuitorul moldovean a instituit, în afară de prevederile legislative menționate, și alte pârghii legislative referitoare la asigurarea disciplinei de muncă în unitate. Astfel, consultând textele legale stabilite în alin. (1) lit. e) și f) ale art. 199 din Codul muncii RM, observăm că potrivit lit. e) „regulamentul intern al unității trebuie să conțină prevederi privind abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare”. În conformitate cu acest text, considerăm oportun să precizăm că legiuitorul moldovean a lăsat la latitudinea angajatorilor posibilitatea de a trata de sine stătător instituția abaterilor disciplinare și răspunderea disciplinară a salariaților, cu unele excepții, in-

roducând în acest sens doar o listă de specificații ale faptelor de natură indisciplinară, la comiterea cărora salariații vor fi trași necondiționat la răspundere disciplinară.

Prin urmare, un al doilea element al naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii îl constituie *reglementarea internă*, dedus din reglementările acestuia prin prevederile art.10 alin. (1) lit. e) și art. 199 alin. (1) lit. d) Codul muncii RM.

În doctrina de specialitate autohtonă, reglementărilor interne ale unității nu li s-a acordat atenția cuvenită, unicul autor în acest sens fiind autorul Alexandru Gamureac care, prin cercetările sale, oferă unele idei cu privire la modul de elaborare și posibilitățile practice de aplicare a instituției actelor normative emise la nivelul unității de către angajator. Astfel, în opinia autorului citat, „elaborarea documentației interne aplicabile raporturilor juridice de muncă reprezintă prin sine un complex de operațiuni logico-juridice, care vor reflecta și indica comportamentul și condițiile aplicabile desfășurării procesului de muncă al salariaților, fiind stocate în actele adoptate de angajatori și implementate în activitatea curentă a unității”. Argumentarea celor menționate este condiționată, în opinia autorului, din considerentul că „necesitatea adoptării acestor acte este influențată, în primul rând, de insuficiența reglementărilor legislative privind înțelegerile părților soldate cu încheierea contractului individual de muncă, în al doilea rând, legislația muncii nu este în stare să înglobeze toate domeniile în care se utilizează munca salariată, deoarece domeniile, activitățile care se practică pe teritoriul Republicii Moldova sunt diverse și întotdeauna implică cunoștințe speciale care vor fi puse drept repere în organizarea unor procese de muncă în care se specializează întreprinderea”. Ne raliem întru totul opiniilor reflectate în literatura de specialitate autohtonă, pentru că ideile puse în discuție cu prilejul cercetării instituției actelor normative emise la

nivelul unității de către angajator reflectă realitățile cadrului legal al muncii din Republica Moldova. Tot în acest sens, găsim utilă opinia referitoare la faptul că legiuitorul a lăsat la discreția angajatorilor reglementarea chestiunilor ce apar în procesul activității de muncă al unității.

De exemplu, în anul 2016, a văzut lumina tiparului noul *Ghid al specialistului în sfera resurselor umane*, elaborat de către Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș și Felicia Păscăluță, acesta propunând o serie de modele de acte, necesare a fi perfectate de către angajator, pentru validarea din punct de vedere juridic a efectelor raporturilor juridice de muncă. Pentru a localiza reglementările de ordin intern privind disciplina de muncă, inclusiv răspunderea disciplinară a salariaților în sfera muncii, autorii menționați au propus un model al regulamentului intern al unității și un model cu privire la desfășurarea anchetei de serviciu în privința salariaților unității. Relatăm că textul actelor normative propuse în acest sens constituie o sursă de inspirație deosebit de valoroasă, în special pentru specialistul angajat în secția resurselor umane ale unității.

Un alt act juridic, care de asemenea se aplică în cadrul relațiilor de muncă și care la fel poate reglementa aspectele disciplinare în cadrul unității, îl constituie *contractul colectiv de muncă*, reglementat de prevederile art. 30-34 Codul muncii RM. Este de menționat că instituția contractului colectiv de muncă a fost de asemenea cercetată de autorii moldoveni Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș care au realizat un studiu deosebit de valoros în domeniul încheierii contractelor colective de muncă în Republica Moldova.

Cu referire la valoarea juridică a contractului colectiv de muncă în faza reglementării răspunderii disciplinare a salariaților, menționăm că acest act poate avea incluse în conținutul său norme privind stabilirea disciplinei muncii și privind răspunderea disciplinară a salariaților. Respectarea prevederilor

contractului colectiv de muncă se impune, în primul rând, prin faptul că acest act juridic constituie un act de parteneriat social în sfera muncii, la elaborarea căruia participă toți sau, cel puțin, majoritatea membrilor unității, prin intermediul reprezentanților lor, în scopul creării unor condiții de prestare a muncii confortabile, echitabile, cu armonizarea continuă a intereselor salariaților și ale angajatorilor. În opinia noastră, contractul colectiv de muncă, alături de alte acte interne ale unității, cum ar fi regulamentul intern al unității, nu urmăresc decât un singur scop: consolidarea activității de muncă și a comportamentului salariaților în cadrul unității.

Având caracter strict juridic, răspunderea disciplinară a salariaților constituie o relație de regres utilizată de către angajator în scopul organizării și menținerii adecvate a ordinii disciplinare în unitate. Încălcarea prevederilor privind disciplina muncii, instituite în unitate de regulamentul intern, poate da naștere unui raport juridic litigios în cadrul relațiilor de muncă. Sancționarea acțiunilor nelegitime ale salariaților se realizează de către angajator potrivit regulilor stabilite în regulamentul privind conduita disciplinară a salariaților unității adoptat în temeiul prevederilor art. 206 alin. (1) Codul muncii RM, care prevăd alte sancțiuni, în special cu caracter de amendă, fiind interzise să fie aplicate potrivit prevederilor art. 206 alin. (3) Codul muncii RM. Prin urmare, deducem că un alt element al naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților îl constituie *reglementarea ambiguă a procedurii de sancționare disciplinară a salariaților*.

Referindu-ne la cadrul legislativ cu caracter de constrângere disciplinară a salariaților în sfera muncii, menționăm că legislația muncii moldovenească la capitolul sancțiunilor este una deosebit de superficială. Reglementarea sancțiunilor disciplinare, aplicabile salariaților în sfera muncii, este consfințită în prevederile art. 206 Codul muncii RM. Analizând prevederile textului legal menționat, observăm că

acestea pun la îndemâna angajatorului un complex de instrumente de ordin juridic, care, fiind aplicate, impun salariatul să suporte efectele nefavorabile ale restricțiunilor de ordin juridic conform art. 201 Codul muncii RM.

Analizând prevederile legislației muncii la compartimentul răspunderea disciplinară a salariaților, am ajuns la concluzia că legislația muncii autohtonă la momentul actual, în special la capitolul răspunderii disciplinare și al sancțiunilor disciplinare posibile a fi aplicate salariaților, este o transpunere a legislațiilor sovietice. Un argument în acest sens ar constitui faptul că Republica Moldova, fiind o țară postsovietică, și-a continuat politica sovietică în domeniul dreptului muncii clasic, promovându-l fără a opera modernizări substanțiale, inclusiv cu privire la răspunderea disciplinară a salariaților. Cu titlu de drept comparat, în situația ce vizează răspunderea disciplinară a salariaților în legislația muncii a României observăm că legiuitorul român a progresat considerabil, propunând un spectru vast de reglementări, inclusiv la capitolul răspunderii disciplinare a salariaților. Astfel, angajatorul român are la îndemână mai multe posibilități de a sancționa salariații care încalcă regulile disciplinare în cadrul unității. Drept exemplu art. 248 alin. (1) Codul muncii al României, potrivit căruia „sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: a) avertismentul scris; b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.”

După cum observăm, sancțiunile disciplinare reglementate de norma legislativă română diferă

substanțial de normele legislative ale Republicii Moldova, fiind bazate exclusiv pe aspectul economic al salariatului culpabil. Legislației muncii a Republicii Moldova îi sunt străine astfel de prevederi, din contra legiuitorul moldovean a interzis expres asemenea acțiuni prin prevederile art. 206 alin. (3) Codul muncii al R. Moldova potrivit căruia „se interzice aplicarea amenzilor și a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă”. Depășind forma restricțiilor pecuniare (după cum am arătat în legislația muncii române), am observat că legiuitorul român a trecut la o nouă etapă de gestionare a relațiilor de muncă, punând accentul pe dezvoltarea principiului conștiinței salariatului. Anume conștiința salariatului constituie acel element asupra căruia angajatorul, aplicând prevederile instituției răspunderii disciplinare, încearcă să influențeze sentimentul de responsabilitate în cadrul relațiilor de muncă. Totodată, considerăm, că acest mod de tratare a abaterilor disciplinare are un scop deosebit de important care constă în educarea membrilor societății, inclusiv a salariaților, bazată pe aprecierea adecvată a muncii încredințate acestora de către angajator și a rolului salariatului în cadrul unui colectiv de muncă în particular și ca membru al societății în general.

Având trăsături comune cu alte discipline din cadrul sistemului de drept, răspunderea disciplinară a salariaților antrenată în dreptul muncii poate fi considerată ca unica ramură a dreptului, care are menirea să restricționeze salariatul din punct de vedere moral, acțiune îndreptată spre educarea continuă a cetățenilor implicați în relații de muncă. Totodată, considerăm că aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați nu are drept scop crearea unei stări psihologice nefavorabile, ci, dimpotrivă, urmărește dezvoltarea la salariat a calităților de responsabilitate și respect față de regimul de muncă instituit în cadrul unității.

Pe lângă ideile sus-menționate, în doctrina de specialitate românească s-a reliefat o opinie, con-

form căreia „totuși răspunderea disciplinară nu este o răspundere contractuală tipică: nu se angajează în condițiile și formele răspunderii contractuale de drept comun pentru neexecutarea totală sau parțială a obligațiilor contractuale sau executarea acestora cu întârziere” Astfel, un element următor, aferent definirii naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii, îl constituie *atipicitatea răspunderii disciplinare a salariaților*.

După părerea noastră, este necesar să oferim anumite explicații și precizări, care vor fi utile atât în tratarea problematicii răspunderii disciplinare a salariaților, cât și ca suport pentru buna înțelegere a specificului și unicității reglementării juridice a instituției răspunderii disciplinare a salariaților. Drept argument pentru confirmarea celor relatate servește faptul că dreptul muncii, fiind un drept mixt, implică în egală măsură atât norme din cadrul ramurilor de drept public, cât și al celui privat. În sfera relațiilor de muncă acționează un anumit principiu: în situația în care prevalează normelor din cadrul unei anumite ramuri de drept cu caracter de prestare a muncii, ele sunt cărmuite de specificul și influențele dreptului muncii, deoarece în cazul apariției unui conflict între părți, calificarea instanței de judecată se va face în baza prevederilor art. 2 alin. (3) Codul muncii al R. Moldova, potrivit căruia „în cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii”. Tot în acest sens, autorii Eduard Boișteanu și Nicolai Romandăș au oferit o precizare privind natura dreptului muncii, definindu-l în acest sens: „Ca ramură de drept mixt (privat/public), dreptul muncii constituie un ansamblu de norme și instituții juridice care reglementează raporturile juridice de muncă și alte raporturi juridice indisolubil legate de acestea (raporturi juridice conexe)”.

Un alt element cheie, atribuit componentei naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților,

în opinia noastră, îl prezintă *abaterea disciplinară*, potrivit calificării atribuite de legislația muncii. Este lesne de înțeles că răspunderea nu se poate angaja, în special cea din cadrul relațiilor de muncă, fără întreprinderea unor acțiuni sau inacțiuni din partea salariatului, acestea, de regulă, având tentă ilegală, care potrivit reglementărilor legislației muncii, se sancționează disciplinar. În acest sens autoarea Irina Sorică a observat că „răspunderea disciplinară se angajează prin săvârșirea unei fapte ilicite – a unei abateri disciplinare – repercusiunile ei fiind întâlnite, în primul rând, în domeniul raporturilor de muncă dintr-o unitate”. Referindu-ne la categoria faptelor cu caracter de abatere disciplinară, comise eventual de către salariați în cadrul relațiilor de muncă, menționăm că cele mai frecvente sunt: încălcarea regimului de muncă (art. 95-106 Codul muncii al R. Moldova); nerespectarea regulilor și normelor stabilite domeniului securității și sănătății în muncă (art. 222-225 Codul muncii al R. Moldova) nerespectarea prevederilor cuprinse în art. 9 alin. (2) lit. (a-i) Codul muncii al R. Moldova etc.

Analizând importanța și rolul instituțiilor dreptului muncii enunțate, după părerea noastră, încălcarea de către salariat a prevederilor legislative prezentate mai sus, nu pot fi neglijate de către angajator deși cazul unei eventuale încălcări disciplinare, nesemnificative salariatul poate fi iertat. Dar în cazul unei abateri grave, dacă angajatorul îl va ierta, această atitudine ar demonstra o înechitate față de ceilalți salariați, aflați cu acesta în relații de muncă. În temeiul celor prezentate, menționăm că angajatorul, prin gestul de „iertare”, încălcă prevederile principiului stabilit în cuprinsul prevederilor art. 5 lit. e) Codul muncii al R. Moldova, care consfințește expres faptul că „tuturor salariaților li se asigură egalitatea în drepturi și în posibilități”. Considerăm că prevederile prezentului principiu, în practică, prezintă o valoare juridică extrem de importantă, în special în procesul aplicării sancțiunilor disciplinare față de salariații

unității, deoarece, indiferent de fapta comisă sau indiferent de poziția salariatului în structura organizatorică a unității, acesta trebuie tratat ca și toți ceilalți membri ai colectivului.

Mai mult, acest fapt ar putea să trezească în rândul lucrătorilor neîncredere față de angajator, ceea ce poate provoca dificultăți în procesul de administrare al unității și ar tulbura spiritul de colegialitate.

Un alt aspect, pe care îl considerăm relevant în faza cercetării naturii juridice a instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii, îl constituie angajarea acestei răspunderi juridice ca urmare a participării salariatului la raportul juridic de muncă în calitate de subiect. Astfel, un element important pentru antrenarea răspunderii juridice (cea disciplinară nefiind o excepție), este după părerea lui Dumitru Baltag „răspunderea pentru fapta săvârșită cu vinovăție, care are la bază concepția juridică a răspunderii subiective, conform căreia autorul faptei răspunde numai atunci când și-a dat seama sau trebuia să-și dea seama de rezultatele faptei sale și de semnificațiile sale social-juridice periculoase, fiind sancționat pentru comportamentul său antisocial”.

În opinia noastră, un asemenea element joacă un rol decisiv în cadrul procedurii de tragere la răspundere disciplinară a salariaților unității, pentru că „anume abaterea disciplinară, săvârșită cu vinovăție, constituie temeiul răspunderii disciplinare”. Această condiție subiectivă implică caracterul deliberat al acțiunii subiectului prin asumarea riscului ce decurge din comportamentul prin care s-a nesocotit prevederea legală. În doctrina teoriei generale a dreptului s-a apreciat că „*vinovăția* este atitudinea psihică a unei persoane față de fapta ilicită săvârșită, precum și față de consecințele acestei fapte”. În această ordine de idei, considerăm că, odată fiind încunoștințat salariatul despre limitele și permisele acțiuni de natură comportamentală în cadrul unității, de regulă aduse la cunoștința acestuia contra semnătură, acest fapt nu poate fi negat de el. Deci, în cazul constatării

acțiunilor de natură indisciplinară, angajatorul va fi pus în situația aplicării prevederilor reglementate de Codul muncii al R.Moldova față de salariatul culpabil.

Astfel, potrivit opiniilor prezentate, poate fi trasă o singură concluzie, aceasta constând în faptul că elementul vinovăției salariatului este primordial în faza aprecierii faptei comise de către salariat, aceasta fiind una de indisciplină, ca urmare a îndeplinirii sau neîndeplinirii obligațiilor sale de muncă prestabilite de angajator. Prin urmare, considerăm că anume intenția salariatului influențează în mod direct gradul de sancționare disciplinară aplicată de către angajator.

Spre deosebire de dreptul penal, în cadrul căruia diferențierea dintre formele și gradele vinovăției este de mare importanță pentru însăși incriminarea anumitor fapte, în conformitate cu principiul că majoritatea infracțiunilor sunt sancționate numai atunci când sunt săvârșite cu intenție, în materie disciplinară această diferențiere nu produce efecte atât de categorice. Drept argument întru susținerea celor prezentate, menționăm opinia autoarei Irina Sorică, care referitor la răspunderea disciplinară a salariaților a afirmat că „în cazul răspunderii disciplinare, vinovăția poate îmbrăca forma intenției – directă sau indirectă - fie forma culpei - cu ușurință sau neglijență”. În scopul definirii intenției, apelăm la unele idei din doctrina dreptului penal, care neau atras atenția asupra elementului cercetat prin opinia autorului Alexandru Boroș, care a constatat că „*intenția* constituie forma fundamentală, generală și originară a vinovăției”. Tot în acest sens, un colectiv de autori autohtoni, penaliști, au precizat că „*intenția directă* se caracterizează prin aceea că infractorul își dă seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, prevede urmările sale prejudiciabile și dorește survenirea acestor urmări”.

Luând în considerare ultima opinie, considerăm utilă o remarcă, pe care dorim s-o aducem în câm-

pul relațiilor de muncă: cuvântul infractor poate fi substituit cu cel de salariat la efectuarea cercetării instituției răspunderii disciplinare, dar acestea nu pot fi considerate identice ca sens. Referindu-se la sfera conștientului, înțelegerea caracterului prejudiciabil al faptei și prevederea urmării ei constituie elementul intelectual al intenției. Înțelegerea caracterului prejudiciabil al faptei săvârșite în timp e adresată prezentului și înseamnă că persoana în timpul săvârșirii infracțiunii conștientizează caracterul și gradul prejudiciabil al faptei pe care o săvârșește. Previziunea urmărilor prejudiciabile este adresată în timp viitorului și înseamnă că făptuitorul a avut reprezentarea posibilității survenirii lor.

Cu referire la esența intenției directe a salariatului, menționăm că aceasta îmbracă forma unei forțe de opunere, cu acțiune directă, manifestată de către salariat împotriva ordinii disciplinare stabilite în cadrul unității de către angajator cu ajutorul diferitelor acte juridice cu caracter de reglementare, care se aduc la cunoștința acestuia în faza încheierii contractului individual de muncă.

În sensul definirii intenției indirecte, în doctrina dreptului penal s-a apreciat că aceasta „se caracterizează prin faptul că infractorul își dă seama de caracterul prejudiciabil al acțiunii sau inacțiunii sale, prevede urmările sale prejudiciabile și admite, în mod conștient, survenirea acestor urmări”. La fel ca și în cazul intenției directe, subiectul infractorului trebuie substituit cu cel al salariatului doar la nivel conceptual, semnul egalității între aceste subiecte ar deveni unul abuziv.

Astfel, fiind stabilită intenția salariatului, de regulă, prin rezultatele anchetei de serviciu, organizate de către angajator conform art. 208 alin. (2) Codul muncii al R. Moldova, menționăm că angajatorul poate constata care anume tip de intenție a avut salariatul - directă sau indirectă. Pe această cale, menționăm că angajatorul va putea stabili trăsăturile vinovăției salariatului sau ale salariaților în cazul

unei fapte de indisciplină complexe, comise de către un grup de salariați. În ceea ce privește aprecierea promptă a rezultatelor anchetei de serviciu, angajatorul este singurul subiect care are dreptul de a stabili dacă salariatul este vinovat de comiterea faptei imputate. În final recunoașterea vinovăției de către salariat constituie un element component al caracteristicilor psihice ale persoanei, în cazul nostru, a unui subiect calificat numit *salariat*, conform art. 1 Codul muncii al R. Moldova. Prin urmare, pentru bună desfășurare a anchetei de serviciu și stabilirea tuturor circumstanțelor ce au legătură directă cu abaterea disciplinară comisă de salariat, considerăm că, în scopul respectării spiritului justeții în cadrul relațiilor de muncă, necesită respectarea, în mod obligatoriu, de către angajator a îndatoririi stabilite de prevederile art. 208 alin. (1) Codul muncii al R. Moldova conform căruia „până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă”.

În doctrina dreptului muncii, în special în cea română, s-a pus în discuție problema prezentării de către salariat angajatorului a explicației scrise pe marginea faptei disciplinare comise. Drept temei de pornire a discuțiilor pe marginea acestui subiect, considerăm că ideea de relevanță îi aparține autorului român Ion Trăian Ștefănescu, care a precizat că „fiind subordonat, salariatul nu poate fără motiv să nu răspundă – și nici pe plan doctrinar nu trebuie să se accepte că ar putea să nu răspundă – la convocarea angajatorului său”. Numai formularea apărării cu prilejul convocării reprezintă un drept (o facultate), în timp ce prezentarea la convocare este o obligație. Mai mult, în această ordine de idei, autorul citat consideră că „cel în cauză (salariatul), neprezentându-se fără motiv la cercetarea disciplinară săvârșește o nouă abatere disciplinară care poate fi cercetată și sancționată distinct”.

Drept reacție la cele invocate de renumitul autor român, considerăm că autorul în cauză promovea-

ză ideea unui etalon de comportament al salariațului, care trebuie manifestat în cadrul raporturilor juridice de muncă, acesta fiind ghidat de principiul subordonării salariatului față de angajator, conform prevederilor Codului muncii. Altfel zis, autorul sugerează salariaților să respecte în totalitate procedurile stabilite de legislație, inclusiv pe cele referitoare la consecutivitatea stabilită de către angajator privind ordinea legală la cercetarea faptelor ce constituie abateri cu caracter disciplinar. Referindu-ne la faptul neprezentării salariatului la convocarea dispusă de angajator cu prilejul cercetării abaterii disciplinare, rămânem de acord cu opinia exprimată, deoarece salariatul odată încheind raportul de muncă, se obligă să se supună puterii economice a angajatorului, care se materializează în îndatoririle stabilite în regulile regulamentului intern al organizației în cauză.

Cadrul legislativ al Republicii Moldova în privința obligației salariatului de a se prezenta în fața angajatorului cu scopul de a stabili gradul său de vinovăție este lăsat sub tăcere de către legiuitor, precum și întregul capitol dedicat disciplinei de muncă și răspunderii disciplinare a salariaților, propunând un cadru foarte modest prin stabilirea unor elemente de reper ale acestui mecanism, care poate fi antrenat în cadrul relațiilor de muncă. Anterior, la realizarea obligației stipulate în lege, angajatorul se va asigura că sancțiunea disciplinară aplicată salariatului nu este un rezultat al subiectivismului manifestat față de persoana salariatului. Mai mult, în temeiul art. 206 alin. (5) din Codul muncii al R. Moldova, legiuitorul moldovean stabilește expres obligația angajatorului ca „la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective”. Prin urmare, obiectivitatea este o argumentare a legalității acțiunilor întreprinse de către angajator la aplicarea unei anumite sancțiuni cu caracter disciplinar față de salariatul cu care are încheiat raportul juridic de

muncă și este vinovat de încălcarea disciplinei de muncă a unității.

Un alt element constitutiv al naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților îl constituie *răspunderea personală a salariatului*, care denotă atitudinea salariatului și urmările suportate de salariat ca rezultat al încălcării disciplinei de muncă în unitate. Atribuirea acestui element la categoria elementelor constitutive ale naturii juridice a răspunderii disciplinare a salariaților nu este accidentală, deoarece în marea majoritate a lucrărilor de specialitate autorii o atribuie la categoria caracteristicilor, pe când, în opinia noastră, acest element are legături mai strânse cu temelia răspunderii juridice propriu-zise în cadrul relațiilor de muncă. Întemeindu-ne pe prevederile art. 45 Codul muncii al R. Moldova, considerăm că merită a fi atrasă atenția asupra definiției oferite de legiuitorul moldovean contractului individual de muncă, potrivit căreia „contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.”

După cum observăm din definiția legală, legiuitorul a stabilit expres părțile acestui contract, prezentând concret prestațiile necesare să fie executate de părți, fără oferirea posibilităților de substituie a uneia dintre părți cu alta, în scopul executării prestațiilor asumate față de cealaltă parte contractantă. Totodată, este necesar de menționat că subordonarea personală a salariatului constituie a doua fază a relațiilor de muncă, care este strâns legată de instituția disciplinei de muncă în unitate, din conținutul căreia face parte însuși elementul răspunderii disciplinare a salariaților. Din aceste considerente, în doctrina de specialitate a Federației Ruse, autorii E.V. Magnițkaia și E. N. Ev-

stigineev au opinat că „... pentru fiecare salariat, care a încheiat contract individual de muncă, obligația de a respecta ordinea internă și disciplina muncii reiese din lege, și nu din înțelegerea părților”.

Luând în considerare prevederile legislației muncii, observăm că, potrivit definiției contractului individual de muncă, salariatul este lipsit de posibilitatea substituirii sale de către un alt subiect în cadrul relațiilor de muncă, doar salariatul fiind unicul subiect față de care se vor aplica prevederile contractului individual de muncă negociate și consimțite anterior cu angajatorul, răspunderea disciplinară nefiind o excepție.

Sub aspectul tragerii la răspundere disciplinară a salariaților, menționăm că este nevoie de a se lua în considerare și ideea relatată de către autorul Dumitru Baltag, care a susținut „principiul: o singură violare a normei, o singură răspundere”. Principiul răspunderii personale implică și regula că autorul faptei ilicite nu poate fi sancționat decât o singură dată pentru aceeași faptă (*non bis in idem*). Cu siguranță, salariatul nu poate fi sancționat decât o singură dată pentru o abatere disciplinară, deoarece o sancționare suplimentară riscă să fie neargumentată ca temei de facto, precum și din punct de vedere juridic ca lipsă de temei legal, întrucât sancționarea disciplinară se consumă odată cu aplicarea sancțiunii disciplinare de către angajator conform normelor sancționatorii reglementate de legislația muncii.

Concluzii

Rezumând cele expuse în conținutul prezentului articol, menționăm că am constatat că răspunderea disciplinară a salariaților în sfera muncii constituie o instituție juridică deosebit de complexă, având influențe de regres împotriva acțiunilor de indisciplină, cele din urmă realizate de către salariații contractați în cadrul unității. Totodată, am constatat că răspunderea disciplinară a salariaților, constituie un raport juridic de constrângere, realizat în mod exclusiv de către angajator, în temeiul contractului in-

dividual de muncă, încheiat în sensul prestării muncii de către salariat.

Referințe bibliografice

1. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*. Ediția a VI-a, revizuită și adăugită. București, Universul Juridic, 2012, p.777.
2. *Ibidem*.
3. TRĂIAN ȘTEFĂNESCU, Ion. *Tratat de dreptul muncii*. București, Lumina Lex, 2003, p.641.
4. HANGA, Vl. *Drept privat roman*. Ed. Didactică și Pedagogică, București, 1997, p.345, în: Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelia Ioan Vidu. *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*. Ed. Universul Juridic, București, 2012, p.12
5. SORICĂ, Irina. *Răspunderea disciplinară a salariaților*. Wolters Kluwer, București, 2010, p.68.
6. Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș. *Dreptul muncii. Manual*, Editura “Tipografia Centrală”, Chișinău, 2015, p.344.
7. FLORIAN, Emese. *Discuții în legătură cu răspunderea civilă a personalului medical pentru neîndeplinirea obligației privitoare la consimțământul informat al pacientului*, în: Dreptul nr.9/2008, p.30-48; Cornelia Munteanu, *Drepturile personalității. Caractere și limite*, în: Revista română de drept privat nr.6/2011, p.134-135, în: Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș. *Dreptul muncii. Manual*, Editura “Tipografia Centrală”, Chișinău, 2015, p.344
8. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolai. *Dreptul muncii. Manual*, Editura “Tipografia Centrală”, Chișinău, 2015, p.344.
9. Convenția colectivă (nivel național) nr.4 din 25.07.2004 cu privire la modelul contractului individual de muncă, Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr.101-103 din 29.07.2005.
10. TRĂIAN ȘTEFĂNESCU, Ion. *Tratat de dreptul muncii*. Wolters Kluwer, România, 2007, p.46.
11. ȚIRIULNICOVA, Natalia, PALADI, Valentina, GAVRILIUC, Liudmila, CHIRILOVA, Nelea, FURTUNĂ, Diana. *Analiza rapoartelor financiare. Manual*. - Ediția a II-a, revăzută. Chișinău: Asociația Obștească “ACAP RM”, 2011, p.5.
12. TRĂIAN ȘTEFĂNESCU, Ion. *Tratat de dreptul muncii*. Wolters Kluwer, România, 2007, p.451.
13. Vezi: A. Gamureac. *Aspecte teoretico - practice*

privind elaborarea actelor normative la nivel de unitate în domeniul raporturilor juridice de muncă. Publicat în culegerea „Teoria și practica administrării publice”. Materialele ale conferinței științifico-practice cu participare internațională, 19 mai 2017, p. 350-355, accesat on-line la 12-23 ianuarie 2022 pe adresa: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/350_355_Aspecte%20teoretico-practice%20privind%20elaborarea%20actelor%20normative.pdf.

14. *Ibidem*.

15. *Ibidem*.

16. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAS, Nicolai, PĂSCĂLUȚĂ, Felicia. *Ghidul specialistului în resurse umane*. Univ.de Stat “Alecu Russo” din Bălți, Acad.de Administrare Publică.-Chișinău: S.n.,2016 (F.E.-P. “Tipografia Centrală”), p.70-81

17. *Ibidem*.

18. *Ibidem*, p. 101-103.

19. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAS, Nicolai. *Dreptul muncii. Manual*, Editura “Tipografia Centrală”, Chișinău, 2015, p.309.

20. Codul muncii al României, Monitorul Oficial al României Nr. 345 din 18.05.2011. Legea Nr. 53 din 24 ianuarie 2003 (*replicată*), accesat on-line 12-23 ianuarie 2022 pe adresa: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>

21. Dacian Dragoș (coord.), Remus Chiciudean, Gina Emrich, *Dreptul muncii. Suport de curs*, Ed. Pluribus Unum, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Facultatea de Științe Politice și Administrative, Departamentul de Administrație Publică. 2011-2012 p. 162, accesat on-line pe adresa: <https://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Dreptul-muncii-2011.pdf>

22. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAS, Nicolai. *Dreptul muncii. Manual*, Editura “Tipografia Centrală”, Chișinău, 2015, p.23

23. SORICĂ, Irina. *Răspunderea disciplinară a salariaților*. Wolters Kluwer, București, 2010, p.112..

24. BALTAG, Dumitru. *Teoria generală a dreptului [pentru uzul studenților]*. Chișinău: ULIM, 2010. IFE “Tipografia Centrală”. p.427.

25. NEGRU, Teodor, SCORȚESCU, Cătălina. *Dreptul muncii. Curs universitar*, Labirint, Chișinău, 2010, p.244.

26. SORICĂ, Irina. *Răspunderea disciplinară a salariaților*. Wolters Kluwer, București, 2010. p.109.

27. BALTAG, Dumitru. *Teoria generală a dreptului*

[pentru uzul studenților]. Chișinău.: ULIM, 2010, IFE “Tipografia Centrală”, p.427.

28. SORICĂ, Irina. *Răspunderea disciplinară a salariaților*. Wolters Kluwer, București, 2010, p.110.

29. *Ibidem*.

30. BOROI, Alexandru. *Drept penal. Partea generală*, ALL BECK, București, 1999, p.92.

31. BOTNARU, Stela, ȘAVGA, Alina, GRAMA, Mariana, ... *Drept penal. Partea generală*: [man.] / – Chișinău: Cartier, 2005 (Combinatul Poligr.), (Col. Cartier juridic / coord. Viorel Frunză).p.204, accesat on-line - 01.03.2022 pe adresa: <http://drept.usm.md/public/files/Dreptpenalgeneral3acfb.pdf>

32. *Ibidem*.

33. *Ibidem*.

34. УТЕВСКИЙ, Б.С. *Вина в советском уголовном праве*, Москва, 1950, с. 187; I. Macari, *Drept penal al Republicii Moldova. Partea generală*, Chișinău, CE USM, 2002, p. 158-159 în *Drept penal. Partea generală*: [man.] / Stela Botnaru, Alina Șavga, Mariana Grama, op. cit., p. 204.

35. BOTNARU, Stela, ȘAVGA, Alina, GRAMA, Mariana, op. cit., p. 206.

36. TRĂIAN ȘTEFĂNESCU, Ion. *Tratat de dreptul muncii*. Wolters Kluwer, România, 2007, p.461.

37. *Ibidem*.

38. *Ibidem*.

39. ТАЛЯ, Л. С. „Трудовой договор. Цивилистическое исследование” (*Подчинение хозяйственной власти работодателя как элемент трудового договора впервые подробно было проанализировано в работе ч. 2 : „Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий”*) în М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. *Трудовое право России. Учебник для вузов*. Москва.: Издательство НОРМА, 2003, p. 126-127.

40. МОЛОДЦОВ, М. В., ГОЛОВИНА, С. Ю. *Трудовое право России. Учебник для вузов*. Москва.: Издательство НОРМА, 2003, p. 126-127.

41. МАГНИЦКАЯ, Е. В, ЕВСТИГНЕЕВ, Е. Н. *Трудовое право. 2- е изд., перераб. и доп.-* СПб, 2009,- 224 с.:- (Серия „Краткий курс”), p. 158.

42. BALTAG, Dumitru. *Teoria generală a dreptului [pentru uzul studenților]*. Chișinău.: ULIM, 2010, IFE “Tipografia Centrală”, p.428.

43. *Ibidem*.