

CZU: 343.83:349.22:331.108.6

[http://doi.org/10.59295/sum3\(163\)2023_17](http://doi.org/10.59295/sum3(163)2023_17)

DISCIPLINA MUNCII ÎN CADRUL ADMINISTRAȚIEI NAȚIONALE A PENITENCIARELOR ȘI SUBDIVIZIUNILOR ACESTEIA

Victor MORARU, Victoria SAMOILENCO

Universitatea de Stat din Moldova

Cadrele penitenciare, pentru a asigura o bună imagine a sistemului în care lucrează, respectă anumite reguli care sunt stipulate în legi, ordine, regulamente și alte acte normative. Din aceste acte normative rezultă o oarecare ordine internă a instituției intitulată disciplină a muncii. Aceasta reprezintă o instituție juridică de drept al muncii extrem de importantă. Este și mai importantă pentru colectivul de muncă al penitenciarelor. Motivul este simplu: penitenciarele sunt structuri destinate ocrotirii legii, societății și populației, astfel, au nevoie de o transparență și reputație ireproșabilă. Pentru astfel de instituții, imaginea și încrederea populației contează enorm, deoarece ele definesc eficiența acestora. Din acest motiv, prezentul articol descrie aspectele juridice legate de asigurarea disciplinei muncii în instituțiile penitenciare și factorii care determină ignorarea acesteia de către angajați.

Cuvinte-cheie: *disciplina muncii, răspundere disciplinară, instituție juridică, cadre, penitenciar, sub cultură, sub-culturalism deviant, abatere disciplinară, obligații, interdicții.*

LABOR DISCIPLINE IN THE NATIONAL ADMINISTRATION OF PENITENTIARIES AND ITS SUBDIVISIONS

Prison staff, in order to ensure a good image of the system in which they work, respect certain rules that are stipulated in laws, orders, regulations and other normative acts. From these normative acts results some internal order of the institution called labor discipline. This represents an extremely important legal institution of labor law. It is even more important for the prison workforce. The reason is simple: prisons are structures designed to protect the law, society and the population, thus, they need transparency and an impeccable reputation. For such institutions, the image and trust of the population matter enormously because they define their effectiveness. For this reason, this article describes the legal aspects related to ensuring work discipline in penitentiary institutions and the factors that cause employees to ignore it.

Keywords: *labor discipline, disciplinary liability, legal institution, staff, penitentiary, subculture, deviant sub-culturalism, disciplinary offense, obligations, prohibition.*

Fiecare structură organizațională, indiferent că este una care ține de domeniul public sau una care ține de domeniul privat, se prezintă în primul rând ca un mediu socio-profesional care are un scop și anumite obiective organizaționale. Mai mult, în cazul anumitor structuri se conturează adesea și unele idealuri organizaționale, așa cum este și în cazul instituțiilor penitenciare. Pentru acest gen de instituții scopul și idealurile organizaționale sunt nemijlocit legate de asigurarea tuturor condițiilor necesare și suficiente pentru ca persoanele private de libertate să își execute pedeapsa conform legii, iar cele prevenite să nu intervină negativ în desfășurarea procesului penal, pereclitându-i corectitudinea. De asemenea, un ideal îl reprezintă respectarea drepturilor omului pentru preveniți și condamnați, dar mai ales resocializarea – corijarea – educarea condamnatului. Aceste idealuri nu pot fi atinse fără a solicita din partea angajaților un maxim posibil de disciplină.

Totuși, când vorbim despre instituțiile penitenciare, disciplina muncii nu implică doar o abordare nemijlocit juridică, ci și cultural-organizațională. Fiind instituții care subscriu generic și sugestiv unui grup de instituții juridico-statale intitulate „structuri de forță”, penitenciarele sunt acel gen de instituții care solicită angajaților un nivel de disciplină și devotament specific domeniului militar. În același timp, tradițiile militare, dar și subcultura angajaților conțin anumite norme informale care contravin prevederilor legale și diminuează importanța instituției juridice ramurale „disciplina muncii”. Adaptarea angajatului la mediul organizațional, presupune împăciuirea acestor 2 tendințe diametral-opuse pe de o parte, prevederile legale,

iar, pe de altă parte, normele prescrise de subcultura organizațională din care fac parte.” În mod evident, un angajat devotat patriei va face abstracție de normele informale și va respecta în primul rând litera legii, chiar dacă acest fapt poate atrage anumite atitudini negative din partea angajaților care dau preferință normelor informale sau și normelor informale ale subculturii.

În continuare ne propunem să facem o analiză a semnificației pe care o are însăși sintagma „disciplină a muncii” pentru angajații sistemului penitenciar, modalitatea prin care este asigurată respectarea acesteia și factorii perturbatori, care favorizează ignorarea normelor ce subscriu acesteia. Vom începe prin a oferi o definiție generalizată a disciplinei muncii. Aceasta este consacrată în literatura de specialitate ca „ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă și în cadrul unui colectiv determinat, ce rezultă din respectarea, de către cei ce compun colectivul, a unor reguli sau norme de conduită, care asigură desfășurarea, în condiții de eficiență, a procesului muncii” [1, p. 42].

În viziunea unui angajat, disciplina muncii ar fi mai curând „o obligație juridică de sinteză, care însumează și rezumă, în esență, totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă” [2, p. 74], fapt care nu este un neadevăr, dar nici „adevărul absolut”. Or, disciplina muncii nu se referă doar la onorarea unor obligații care izvorăsc din contractul individual de muncă. Disciplina muncii izvorăște dintr-un quantum de coduri, legi, dispoziții, ordine, regulamente și alte acte normative, care se subordonează în mod indiscutabil Codului muncii, care, la rândul lui, a fost elaborat prin respectarea prevederilor constituționale. Anume Codul muncii conține întâia și cea mai importantă reglementare privitoare la disciplina muncii: „obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare, stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității” [3].

Revenind la definițiile doctrinare, definiția disciplinei muncii oferită de Tatiana Macovei o apreciem mult mai relevantă și plină de esență: „îndeplinirea de către salariat a tuturor obligațiilor care-i revin potrivit contractului individual de muncă, fișei postului, dispozițiilor șefului ierarhic, precum și normelor de disciplină stipulate atât în actele normative generale, cât și în actele normative la nivel de unitate” [4, p. 9]. Tot ea enumeră în listă exhaustivă trăsăturile disciplinei muncii:

1. disciplina muncii este o condiție obiectivă necesară și indispensabilă desfășurării activității în fiecare unitate, în condiții de eficiență cât mai ridicată;
2. disciplina muncii este specifică relațiilor sociale de muncă;
3. subordonarea salariatului constituie o cerință intrinsecă oricărui proces de muncă;
4. angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară;
5. răspunderea disciplinară are un caracter strict personal, nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra succesorilor;
6. unicul temei al răspunderii disciplinare este abaterea disciplinară.
7. are o natură contractuală: această concluzie se întemeiază pe faptul că, după încheierea contractului individual de muncă, între părțile contractante (angajator și salariat) se formează o relație de subordonare ierarhică (o relație de autoritate), salariatul fiind subordonat angajatorului;
8. răspunderea disciplinară nu mai poate surveni după încetarea contractului individual de muncă a salariatului nedisciplinat;
9. se transpune într-o constrângere de ordin moral: legislația muncii interzicând expres aplicarea sancțiunilor pecuniare pentru abaterile disciplinare comise;
10. exercită nu numai o funcție de sancționare, ci și una de prevenire și educativă: întrucât apără și restabilește ordinea interioară din unitate, atunci când aceasta a fost încălcată. Mai mult, existența acestei forme a răspunderii juridice îl determină pe salariat de a nu mai comite vreo abatere disciplinară;
11. se prezintă ca o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice: cu toate acestea, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice (materială, contravențională, penală) [4, p. 19-20].

Toate aceste trăsături, subscriu în mod consecvent și trăsăturilor disciplinei muncii care se impune față de un angajat al sistemului penitenciar. O deosebită importanță o au sancțiunile disciplinare care se

impun față de angajații care comit abateri. Acestea constituie una din modalitățile prin care se dorește asigurarea respectării disciplinei muncii și sunt reglementate de Legea nr. 300 din 21-12-2017 cu privire la Sistemul Administrației Naționale a Penitenciarelor: muștrare, amânarea avansării în grad special sau a promovării în funcție superioară, pe o perioadă de până la un an, retrogradarea într-o funcție inferioară, dar nu mai jos de nivelul de bază corespunzător gradului special deținut, retrogradarea în grad special și, în ultimă instanță – concedierea [5]. Acestea nu sunt decât consecințe ale răspunderii disciplinare, iar în cele din urmă, constatăm că între instituția disciplinei muncii și instituția răspunderii disciplinare avem o legătură de cauzalitate: încălcarea disciplinei muncii de către angajat atrage consecința răspunderii disciplinare a acestuia. Unii autori consideră că „anume disciplina muncii constituie instituția – mamă din conținutul căreia s-a desprins așa-numita subinstituție, care poartă denumirea de răspundere disciplinară a salariaților” [6, p. 63]. Admitem parțial acest punct de vedere oarecum metaforic, însă considerăm că fenomenul nesupunerii angajaților ar putea fi mai curând explicat printr-un cîmp logic decât printr-o metaforă: existența cadrului de reglementare – disciplina muncii – abateri disciplinară – răspundere disciplinară – sancțiune disciplinară.

Totuși, nu pentru toți angajații din sistemul penitenciar existența sancțiunii este o modalitate eficientă de a-i reține de la comiterea unor abateri disciplinare. Coerciția nu funcționează pentru toți, dimpotrivă, poate fi o sursă de frustrare și de rezistență la schimbare. Din acest motiv, legiuitorul a prevăzut și metode de recompensă pentru cei care manifestă respect față de reglementările din domeniul activității lor profesionale: mulțumire, premiere, revocarea înainte de termen a sancțiunii disciplinare, decernarea diplomei de onoare, expunerea fotografiei pe panoul de onoare, avansarea în gradul special următor înainte de împlinirea termenului, decorarea cu armă de foc, decorarea cu distincții ale ANP, includerea în cartea de onoare a ANP [5].

În acordarea stimulărilor angajaților sistemului penitenciar, legiuitorul menționează destul de general și evaziv condițiile care trebuie îndeplinite de către un angajat: „pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor, manifestarea spiritului de inițiativă, pentru activitate îndelungată și ireproșabilă în sistemul administrației penitenciare, funcționarul public cu statut special poate fi stimulat” [5]. Or, observarea acestor reușite stă întodeauna la discreția managerilor din subdiviziuni, care pot fi și subiectivi în deciziile lor privind înaintarea unui subaltern pentru stimulare. Nu există un sistem de monitorizare a corectitudinii și imparțialității acordării măsurilor de stimulare angajaților din sistemul penitenciar, dar, probabil că nici în alte domenii de activitate nu există așa ceva. S-au înaintat prin alte acte normative careva criterii de performanță cât de cât cuantificabile, care fac o departajare mai obiectivă între angajați, dar acestea iarăși, sunt adesea evaluate subiectiv și oricum sunt luate în considerare mai mult la salarizare decât la acordarea stimulărilor.

În schimb, așa cum era și de așteptat, poate cumva și firesc dar și corect într-o anumită măsură, cu mult mai bine și precis este reglementat „ceea ce trebuie să se facă sau să nu se facă pentru a nu fi sancționat” comparativ cu „ceea ce trebuie făcut pentru a fi stimulat”. Este un fapt logic, deoarece sancționarea are efect asupra salarizării și calculării pensiei, pe când stimularea este mai curând o chestiune de întărire a „orgoliului profesional”, a „prestigiului profesional”, a „apetenței pentru muncă” și a devotamentului față de instituție. În acest sens, sunt prevăzute dispoziții referitoare la:

1. obligațiile angajaților din cadrul ANP și a subdiviziunilor acesteia;
2. interdicțiile angajaților din cadrul ANP și a subdiviziunilor acesteia;
3. faptele ce constituie abateri disciplinare.

Obligațiile angajaților sistemului penitenciar sunt reglementate prin Legea 300. Acestea sunt enumerate într-o listă exhaustivă care cuprinde 19 puncte, la articolul 62, alineatul 1:

1. să cunoască și să respecte prevederile Constituției Republicii Moldova, legilor și altor acte normative, precum și să apere valorile democrației;
2. să respecte și să protejeze viața, sănătatea și demnitatea persoanelor private de libertate, drepturile și libertățile acestora;
3. să împiedice orice acțiune care presupune discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, sex, convingeri politice, vîrstă, apartenență sindicală etc.;
4. să execute, cu profesionalism și în termen optim, toate atribuțiile de serviciu stabilite în fișa postului și în actele normative care reglementează activitatea sistemului administrației penitenciare;

5. să fie disciplinat, respectuos și corect față de conducători, colegi și subalterni și să respecte ierarhia conferită de funcția și gradul special deținute;

6. să informeze conducătorii ierarhic superiori și autoritățile competente cu privire la infracțiunile de care a luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, inclusiv cu privire la faptele de corupție;

7. să manifeste interes pentru dezvoltarea sa profesională;

8. să păstreze secretul de stat, confidențialitatea informațiilor și a documentelor care au caracterul respectiv, în condițiile legii, precum și să respecte Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal;

9. să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor politice în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

10. să se conformeze dispozițiilor date de conducătorii cărora le este subordonat direct, cu respectarea prevederilor art. 18 alin. (3);

11. să respecte întocmai programul de muncă;

12. să se prezinte la serviciu conform programului de muncă stabilit, precum și în afara acestuia, în situațiile temeinic justificate;

13. să informeze conducătorul ierarhic superior despre existența unui conflict de interese privind exercitarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii;

14. să se prezinte, de îndată, la subdiviziunea sistemului administrației penitenciare din care face parte în cazul catastrofelor sau al calamităților, al alarmelor ca urmare a revoltelor în instituțiile penitenciare, al evadărilor, al părăsirii locurilor de deținere sau în cazul altor tulburări de amploare ale activității în instituțiile penitenciare;

15. să acționeze conform legii în cazul instituirii stării de urgență sau a stării de asediu ori în caz de mobilizare sau de război;

16. să se prezinte la cea mai apropiată instituție subordonată a Administrației Naționale a Penitenciarelor în cazul producerii uneia dintre situațiile prevăzute la lit. n) și o), dacă se află într-o altă localitate, informând despre aceasta superiorii săi;

17. să informeze conducătorul ierarhic superior despre aflarea în subdiviziunea în care își desfășoară activitatea a persoanelor private de libertate care au, cu acesta ori cu soțul/soția acestuia, calitatea de soț/soție sau de rudă până la gradul al II-lea inclusiv, în cazul în care i-au devenit cunoscute astfel de situații;

18. să aibă o atitudine responsabilă față de legitimația de serviciu, arma și mijloacele speciale din dotare, precum și față de alte bunuri transmise în scopul exercitării atribuțiilor de serviciu;

19. să aducă la cunoștința subdiviziunii resurse umane schimbarea domiciliului ori, după caz, a reședinței, precum și schimbările intervenite în starea civilă sau alte date relevante din punct de vedere profesional [5].

Mai mult, anumite obligații se impun și după încetarea raporturilor juridice de muncă propriu-zise: „după eliberarea din serviciu, funcționarul public cu statut special este obligat să păstreze, în condițiile prevăzute de legislație, secretul de stat și confidențialitatea altor informații cu accesibilitate limitată, secretul surselor de informații și al activităților desfășurate. Obligația respectivă se menține pe durata acțiunii parafei de secretizare a informației, stabilită de legislație” [5]. Pentru încălcarea acestei dispoziții, există sancțiuni care nu poartă amprenta răspunderii disciplinare, ci materiale, civile, penale și contravenționale, iar asigurarea respectării ei se înfătuiește prin norme prevăzute de Codul contravențional, Codul penal și Legea nr. 245 din 27-11-2008 Cu privire la secretul de stat.

Interdicțiile angajaților sistemului penitenciar la fel sunt reglementate de Legea 300. Normele interdicitive pot fi sintetizate în următoarele 11 puncte prevăzute la articolele 63, 64, 65:

1. să nu dispună, să nu exercite, să nu instige și să nu tolereze acte de tortură și orice alte forme de tratament inuman ori degradant față de persoanele aflate în instituțiile penitenciare;

2. să nu primească, să nu solicite și să nu accepte, direct sau indirect, pentru sine ori pentru alte persoane, în considerarea calității lor oficiale, cadouri, bani, împrumuturi sau orice alte valori ori servicii;

3. să nu intervină pentru soluționarea unor cereri sau în proceduri care nu sînt de competența lor ori nu le-au fost încredințate de conducătorii direcți sau care nu sînt activități specifice funcției în care au fost numiți;

4. să nu utilizeze în interes personal sau în alte scopuri decît cele de serviciu mijloacele financiare, tehnico-materiale, informaționale și alte bunuri ale statului, precum și informația de serviciu pusă la dispoziția lor pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu ori la care au acces în virtutea acestora;

5. să nu abuzeze de calitatea oficială și să compromită, prin activitatea lor privată ori publică, prestigiul funcției sau al instituției din care fac parte;

6. să nu recurgă la forță sau să folosească mijloacele de imobilizare împotriva persoanelor private de libertate în alte condiții decât cele expres prevăzute de lege;

7. să nu facă parte din partide și din alte organizații social-politice, precum și să nu desfășoare propagandă în favoarea acestora;

8. să nu adere la organizații interzise prin lege;

9. să organizeze și să participe la greve;

10. să nu admită situații de nedeclarare a averii sau declarațiilor eronate de avere;

11. să respecte prevederile cu privire la conflictul de interese și incompatibilități [5].

Conform aceleiași Legi 300 a Sistemului Administrației Naționale a Penitenciarelor, faptele ce constituie abateri disciplinare sunt următoarele:

1. manifestările care lezează imaginea și prestigiul Administrației Naționale a Penitenciarelor și/sau ale instituțiilor subordonate;

2. neglijența și/sau tergiversarea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, a prevederilor legale sau a dispozițiilor primite de la conducătorii ierarhic superiori ori de la autoritățile abilitate de lege, dacă acțiunile respective au fost săvârșite în mod repetat;

3. depășirea atribuțiilor de serviciu ori manifestarea unui comportament necorespunzător față de persoanele private de libertate, care contravine legislației, sau față de alte persoane;

4. absența nemotivată ori întârzierea repetată la serviciu;

5. părăsirea nejustificată a locului de muncă în timpul programului de muncă;

6. producerea, cu intenție, a pagubelor materiale subdiviziunii din care face parte sau patrimoniului Administrației Naționale a Penitenciarelor; încălcarea normelor privind confidențialitatea activității desfășurate;

7. nerespectarea jurământului de credință; imixtiunea ilegală în activitatea altui funcționar public cu statut special;

8. intervenția pentru influențarea soluționării unei cereri privind satisfacerea intereselor unui terț;

9. nerespectarea prevederilor referitoare la incompatibilități și la conflictul de interese;

10. interzicerea sau împiedicarea exercitării libertăților publice și a drepturilor sindicale ale funcționarilor publici cu statut special;

11. desfășurarea în timpul programului de muncă, în mod repetat, a unor activități ce împiedică exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu;

12. încălcarea regulilor de organizare și desfășurare a concursului, a procedurii de evaluare a activității profesionale a funcționarilor publici cu statut special;

13. nerespectarea obligațiilor și a interdicțiilor, prevăzute la art. 62 și, respectiv, la art. 63 [5].

Pe lângă sistemul de recompense și sancțiuni care rezultă din obligațiile și interdicțiile funcționale, un alt element indispensabil pentru a asigura respectarea disciplinei muncii la cadrele penitenciare este cunoașterea. În activitatea lor, angajații sistemului penitenciar trebuie nu doar să respecte, dar și să cunoască numeroase legi, ordine, dispoziții, regulamente și alte acte normative. Respectarea legii implică volens nolens cunoașterea acesteia. Însăși noțiunea de disciplină a muncii există numai în temeiul legislației, care trebuie să fie cunoscută de către angajați, iar cunoașterea trebuie reactualizată și evaluată periodic. În acest sens, angajaților din ANP și subdiviziunile acesteia, le sunt create oportunități de formare și perfecționare profesională. Aceste oportunități sunt reflectate, de asemenea, în legislație. Cunoașterea legislației în domeniu este un punct important al evaluării activității profesionale a angajaților care se cuantifică într-un punctaj și calificativ concret, cu efecte asupra salarizării, promovării în grad, funcție și categorie de calificare, dar mai ales asupra păstrării raportului juridic de muncă, deoarece un calificativ „nesatisfăcător” atribuit de 2 ori, echivalează cu însăși eliberarea din funcție.

Rezultă din cele expuse supra, că disciplina muncii este un element definitoriu al activității angajaților sistemului penitenciar și, la fel ca în alte domenii, asigură funcționarea acestui sistem în condiții de normalitate, oferind posibilitatea de a consolida în cadrul sistemului acele practici și valori pozitive care nu fac decât să întărească imaginea sistemului penitenciar în ansamblu și a lucrătorului din sistemul penitenciar,

sporind încrederea populației în acest gen de instituții. Modalitatea prin care managerii sistemului reușesc să asigure respectarea disciplinei muncii în instituțiile penitenciare sunt legate de 3 aspecte importante:

1. Existența unui sistem de sancționare a comportamentelor indezirabile ca factor de coerciție, educare și prevenție;

2. Existența unui sistem de recompensare a comportamentelor dezirabile, în scopul întăririi orgoliului profesional și al prestigiului profesional al angajaților, dar și al perpetuării unor astfel de comportamente;

3. Existența unui cadru de reglementare a instruirii, perfecționării și evaluării profesionale a angajaților ca premisă de cunoaștere și respectare a actelor normative, desfășurării activității profesionale de către angajați în conformitate cu litera legii și cu deosebită considerațiune față de lege.

Din păcate, disciplina muncii în instituțiile penitenciare cunoaște pe lângă factorii ei reglatori pozitivi și anumiți factori perturbatori. Dintre aceștia, în special subculturalizarea, atât a condamnaților, cât și a angajaților este elementul – cheie care favorizează numeroase încălcări. Existența unei subculturi criminale a condamnaților și a unei subculturi milițienești a angajaților, dar mai ales antagonismul celor 2, determină o tendință printre colaboratori de a devia de la normele legale și a-și exercita atribuțiile funcționale mai curând prin recurgerea la subterfugii decât la lege. Această tendință trebuie ținută sub control, despre acest fapt trebuie să se vorbească și să se acționeze cu promptitudine prin măsuri profilactice la nivel de management al resurselor umane, îndeosebi în contexte legate de instruirea profesională a angajaților.

Concluzii

a) instituția juridică a disciplinei muncii își regăsește și în cazul sistemului penitenciar o bază legală solidă care reglementează destul de eficient comportamentul angajaților și îi motivează să promoveze numai valori și practici pozitive în cursul activității lor profesionale; b) sistemul de sancțiuni și recompense, precum și cadrul de instruire, perfecționare și evaluare a angajaților, care izvorăsc din interdicțiile și obligațiile acestora, precum și din drepturile lor constituie instrumentele de bază prin care este asigurată respectarea disciplinei muncii de către cadrele penitenciare; c) din păcate, fenomenul subculturalismului deopotrivă la cadre, cât și la condamnați constituie un factor perturbator pentru angajați, care în urma unei „seducții ideologice” tind să ignore normele legale în favoarea unor norme informale de natură subculturală, iar acest fapt nu poate avea loc fără periclitatea activității și imaginii sistemului penitenciar și diminuarea eficienței și productivității muncii angajaților; d) această ultimă realitate conturează necesitatea unor măsuri ameliorative privind diminuarea efectelor subculturalismului deviant asupra angajaților sistemului penitenciar.

Referințe:

1. POPA, V. V. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2004. 352 p. ISBN 978-973-655-503-9.
2. SOSNA, B. *Contractul individual de muncă*. Chișinău: Cartier juridic, 2001. 335 p. ISBN 978-9975-79-130-4.
3. *Codul Muncii al Republicii Moldova*.
4. MACOVEI, T. Disciplina muncii – condiție obiectivă a procesului muncii. În: *Revista Națională de Drept*, nr. 3(173), 2015, p. 19-25. ISSN 1811-0770.
5. Legea nr. 300 din 21.12.2017 cu privire la Sistemul Administrației Naționale a Penitenciarelor.
6. ROMANDAȘ, N., GURIN, E. Reglementări privind caracterele juridice ale instituției disciplinei de muncă și răspunderii disciplinare a salariaților. În: *Administrarea Publică*, nr. 4 (104), 2019, p. 57-69. ISSN 1813-8489.

Date despre autori:

Victor MORARU, doctor în drept, profesor universitar, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: moraruvictor95@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-1654-2504

Victoria SAMOILENCO, doctorandă, Școala Doctorală Științe Juridice, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: victoria.samoilenco.92@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5998-2622

Prezentat la 14.12.2022