

REGLEMENTĂRI PRIVIND CARACTERELE JURIDICE ALE INSTITUȚIEI DISCIPLINEI DE MUNCĂ ȘI RĂSPUNDERII DISCIPLINARE A SALARIAȚILOR

REGULATIONS REGARDING LEGAL CHARACTER OF THE INSTITUTION OF THE WORK DISCIPLINE AND THE DISCIPLINARY LIABILITY OF THE EMPLOYEES

CZU 349.2:331.108.6

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

Eduard GURIN,
lector asistent, doctorand,
Universitatea de Studii Economice din Moldova

SUMMARY

The content of this article is dedicated to matters concerning the legal character of the institution of the work discipline and the disciplinary responsibility of the employees. On the basis of the doctrine and legislation the following issues were investigated: the legal (contractual or conventional) character of the disciplinary responsibility of the employees; the delimitation between the disciplinary and the contractual responsibility, highlighting their differences. The article also referred the technological discipline; the production discipline and the psychological aspect of the work discipline.

Keywords: *discipline of work, disciplinary responsibility, contractual response, employee, discipline, legal characters.*

REZUMAT

Conținutul acestui articol este dedicat materiei ce vizează caracterele juridice ale instituției disciplinei de muncă și a răspunderii disciplinare a salariaților. În acest context, în baza doctrinei și legislației s-a analizat: caractere juridice (contractual sau cel convențional) a răspunderii disciplinare a salariaților, s-a făcut o delimitare dintre răspundea disciplinară și cea contractuală, evidențiindu-se deosebirile. De asemenea, s-a făcut referire la disciplina tehnologică și disciplina de producție și la aspectul psihologic al disciplinei de muncă.

Cuvinte-cheie: *disciplină de muncă, răspundere disciplinară, răspundere contractuală, salariat, disciplină, caractere juridice.*

Fiind o formă specifică a răspunderii în cadrul sistemului de drept, răspunderea disciplinară a salariaților comportă un caracter de formă specifică a răspunderii juridice în cadrul societății contemporane a muncii. Specificitatea acestei forme de răspundere juridică rezidă în particularitățile și raporturile, în temeiul cărora aceasta poate lua naștere. Fiind un drept exclusiv social, mai mult decât oricare altă ramură a dreptului, dreptul muncii își întemeiază valorile și principiile pe fundamentele specifice ființei umane, cum ar fi cele de ordin personal: responsabilitate, înțelepciune, sânguință, hărnicie și altele, cât și prezența celor cu caracter profesional: dedicație, iscusință, măiestrie, vechime în muncă și altele.

La cercetarea naturii juridice a instituției răspunderea disciplinară a salariaților în sfera muncii un rol important îl au caracterele juridice. După conținutul și influențele sale, caracterele juridice sunt caracteristicile proprii unui mecanism de ordin juridic care, în funcțiunea sa, reliefează și comportă unei instituții juridice condiții de distinctivitate, în temeiul cărora se stabilesc limitele și influențele unui asemenea mecanism, în cadrul relațiilor de muncă. Analiza instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii, este o adevărată provocare pentru cercetătorii în domeniu, deoarece în literatura de specialitate acest compartiment este studiat superficial.

Prin urmare, răspunderea disciplinară a salariaților, antrenată în cadrul relațiilor de muncă, ca efect al încălcării disciplinei de muncă de către salariați, comportă următoarele caractere juridice, după cum urmează:

- *caracterul contractual, convențional.* Răspunderea disciplinară a salariaților ia naștere în temeiul unor relații juridice, bazate pe încheierea unui act juridic sub

forma unui contract, cel din urmă fiind reglementat în totalitate de prevederile Codului muncii. Această concluzie se întemeiază pe faptul că, după încheierea contractului individual de muncă, între părțile contractante (salarizat și angajator) se formează o relație de subordonare ierarhică (o relație de autoritate). Anume acest tip de relație constituie un temei juridic suficient pentru abilitarea organelor de conducere ale unității cu dreptul de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

În sensul posibilităților de a stabili anumite măsuri, inclusiv cele cu caracter de constrângere de natură disciplinară, în doctrina de specialitate română, s-a expus un punct de vedere, pe care îl împărtășim și noi, potrivit căruia: „*contractul individual de muncă este singurul contract în care o parte – angajatorul – are dreptul de a adopta o măsură individuală de sancționare a celeilalte părți – dacă acesta nu își execută obligațiile contractuale*” [1]. În sensul susținerii tezei citate, precizăm că contractul individual de muncă are o natură juridică deosebit de complexă, fiind caracterizată prin conexiunile și prerogativele oferite părților, în special angajatorului, în situația restabilirii ordinii disciplinare în cadrul unității. Prerogativa angajatorului, întru aplicarea sancțiunilor disciplinare către salariații contractați, rezidă în calitatea sa de parte contractantă, care este înzestrată cu o vastă gamă de drepturi, acordate angajatorului prin Codul muncii al Republicii Moldova, având ca vector și scop primordial *organizarea muncii contractate*.

În afară de situațiile menționate supra, caracterul contractual al răspunderii disciplinare a salariaților rezultă, în primul rând, din complexul de prevederi legislative care sunt un adevărat nucleu de combinații, care acționează ori de câte ori este necesar de a aplica prevederile de regres contra abaterilor comise de

către salariat. Astfel, în scopul exemplificării impactului posibilităților de a aplica prevederile legislative de regres, cazul nerespectării de către salariat al regimului de muncă (un exemplu clasic de abateri în practica curentă ar servi situația, în care salariatul întârzie la muncă cu două - cinci minute) sau neîndeplinirea obligațiilor sale de muncă în termenul stabilit ca rezultat al neplanificării și prioritizării sarcinilor de muncă prevăzute în fișa de post sau a ordinului angajatorului emis în acest sens, angajatorul este în drept să aplice sancțiuni disciplinare, deoarece salariatul a încălcat prevederile contractului individual de muncă.

Întru prezentarea soluțiilor cu caracter de regres aplicate eventual de către angajator față de salariatul contractat, acestea fiind chiar neînsemnate, în afară de exemplul ce reflectă situația neîndeplinirii obligațiilor de muncă la timp, sunt încălcări ale disciplinei de muncă, acțiuni care, prin efectul și caracterul său, aduc prejudicii ordinii organizaționale, aceasta fiind stabilită și întărită prin prevederile regulamentului intern al unității. Sub aspectul formei sau măsurii de sancționare disciplinară a salariatului, eventual dispusă de către angajator, în situația întârzierilor la serviciu de către salariat, considerăm că echitabilă ar fi aplicarea sancțiunii disciplinare sub formă de avertisment (art. 206, alin. 1, lit. a) CM RM). În situația celui de al doilea caz, sancțiunea disciplinară pentru asemenea faptă poate fi calificată, ca o încălcare disciplinară mai gravă, deoarece, în cazul în care salariatul ocupă o poziție cu răspundere în cadrul unității (ca exemplu ar servi salariatul angajat în calitate de contabil), asemenea salariat se face obligat de îndeplinirea activităților ce presupun raportarea către instituțiile de control financiar ale statului, acestea incluzând îndeplinirea următoarelor chestiuni: raportarea impo-

zitelor și elaborarea rapoartelor privind reținerile efectuate către Serviciul Fiscal de Stat, conform prevederilor Titlului I, II, III din Codul fiscal al Republicii Moldova [2]; raportarea către Casa Națională pentru Asigurări Sociale, conform Legii Republicii Moldova nr. 489 din 08.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale [3]; raportarea către Casa Națională de Asigurări în Medicină, conform Legii Republicii Moldova nr. 1593 din 26.12.2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală [4], alte operațiuni de natură economico-financiară necesare a fi întreprinse de către persoana angajată în calitate de contabil în scopul asigurării îndeplinirii prevederilor legale, asigurate de către unitate în chestiunile ce vizează raportarea situațiilor ce includ activități cu caracter financiar obligatoriu.

Întemeindu-ne pe baza normativă menționată supra, constatăm că ne-am afla în situația de încălcare nu doar a obligațiilor de muncă stabilite salariatului prin contractul individual de muncă sau și prin fișa de post, cât și a unor încălcări de ordin legislativ cu caracter economico-financiar. Datorită acestora, s-au deghizat procedura și termenele de raportare către instituțiile menționate care, de regulă, intervin cu măsuri de regres față de agenții economici sub forma amenzilor. Prin urmare, în situația descrisă, având ca temei un contract individual de muncă, găsit vinovat de comiterea faptelor prezentate anterior, angajatul va fi sancționat nu doar disciplinar, conform prevederilor legislației muncii, ci și suplimentar. Va fi tras la răspundere contravențională în temeiul prevederilor art. 295, alin.(1-9) din Codul contravențional al Republicii Moldova [5], conținutul căruia reflectă o varietate de situații, în pofida apariției cărora persoa-

na responsabilă de evidență contabilă va fi trasă la răspundere contravențională. Astfel, luând în considerare cele relatate, constatăm că ne vom afla în prezența situației de cumul a răspunderii disciplinare a salariatului cu cea contravențională sau chiar cu cea de ordin fiscal.

Caracterul contractual sau cel convențional al răspunderii disciplinare a salariaților, după cum s-a și menționat anterior, în cadrul relațiilor de muncă reprezintă o obligație a părților contractante, în exclusivitate aferentă angajatorului, pentru că prin încheierea acestuia, se realizează un prim și principal izvor a drepturilor și obligațiilor, în temeiul căruia angajatorul își realizează principalele drepturi aferente relațiilor de muncă, care include în sarcina salariatului respectarea următoarelor acte: contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern al unității și altor acte aplicabile relațiilor de muncă în unitate, prevederile cărora reglementează într-un oarecare mod disciplina muncii în cadrul unității. Întru argumentarea și raportarea la categoria elementelor ce dau dovadă a caracterului juridic, de natură contractuală a răspunderii disciplinare a salariatului, menționăm că acesta, după părerea noastră, implică următoarele:

- *în primul rând*, drepturile și obligațiile părților din cadrul raportului juridic de muncă nu pot fi stabilite într-un alt act decât cel, sub forma contractului numit de legislația muncii, fiind – *contract individual de muncă*. Argument la această teză ar servi însăși prevederea legală stipulată în cadrul textului legal al art. 45 din Codul muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia: „*contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat...*”.

Reieșind din formula propusă de legiuitor, considerăm că aspectul negocierii predomină și, de fapt, dirijează acțiunea raportului juridic de muncă pe

toată durata acestuia. Mai mult ca atât, răspunderea disciplinară a salariaților își explică propria autonomie prin faptul încheierii prezentului act juridic de către părți și, drept urmare, prin efectul încheierii acestuia, se pun în acțiune mecanismele și respectiv prevederile ce cârmuiesc domeniul muncii salariate. În opinia noastră, acțiunea contractului individual de muncă, constituie o acțiune cu caracter juridico-economic deosebit de complexă, având ca vectori o mulțime de situații, prezența cărora determină părțile să acționeze în consecutivitatea și ordinea stabilită de prevederile legislației muncii.

Răspunderea disciplinară a salariaților, la fel, constituie un efect juridic important, având ca temei nerespectarea din partea salariatului a ordinii disciplinare stabilite din partea angajatorului, prin motivul că cel din urmă este prioritizat din punct de vedere economic față de salariat prin faptul oferii condițiilor de muncă și, respectiv, achitării acestuia retribuției salariate pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, stabilite salariatului la momentul încheierii contractului individual de muncă în modul și ordinea stabilită de politicile interne ale unității.

Reieșind din cele menționate, apare întrebarea referitor la răspunderea disciplinară a salariaților, antrenată în cadrul raporturilor juridice de muncă, ar fi identică cu cea contractuală a subiectului participant, cea din urmă fiind antrenată sub egida normelor de regres reglementate de legislația civilă. Și ce diferențe ar avea această formă de răspundere juridică, dacă ambele forme de răspundere sunt bazate pe reglementări contractuale, produs - rezultat din negocierile purtate în acest sens de către părți?

La prima vedere, s-ar prezuma că diferențele dintre aceste două forme ale răspunderii juridice nu sunt prin faptul că

în ambele situații de către părți se încheie contracte. Dar diferența acestor contracte rezidă în faptul că conținutul și natura lor juridică diferă substanțial, deoarece cadrul legal conform căruia se alcătuiește conținutul lor diferă, având prin urmare efecte juridice diferite.

În calitate de argumente pe marginea prezentului subiect evidențiem, în primul rând, că prezența acestei diferențe scoate în evidență un alt element fundamental, prin care se pune în discuție o altă întrebare notorie, substantiată în doctrină, aferentă poziționării dreptului muncii în cadrul sistemului de drept prin modul reglementării legale, determinând faptul autonomiei ramurilor de drept. În acest sens considerăm relevant a menționa că prevederile cuprinse într-un contract de natură civilă, de regulă, reflectă prestații cu caracter economic mai vast, decât cele posibile a fi manifestate în cadrul relațiilor de muncă. Pot fi executate atât momentan, adică o singură dată sau sub forma executărilor succesive, ce durează o anumită perioadă de timp. Părțile, de regulă, fiind puse atât în poziții de egalitate, cât și nu, acest fapt fiind condiționat în mare parte de prestațiile asumate de părți, reglementate prin conținutul normelor incluse în contract. În cadrul relațiilor de muncă, acțiunea și modalitățile de executare a contractului individual de muncă sunt afectate de elementul îndeplinirii succesive a obligațiilor de muncă de către salariat și, respectiv, plata pentru îndeplinirea acestora fiind executată la fel succesiv.

În al doilea rând, un alt argument posibil a fi invocat, în situația descrisă, îl constituie faptul, care iarăși dă dovada unei diferențe vădite a contractelor analizate, că contractele din categoria celor reglementate de legislația civilă (de exemplu, contractul de vânzare-cumpărare, de prestări servicii etc.), în cele ce

vizează forma răspunderii contractuale a subiecților implicați în asemenea raport, aplică întotdeauna părții vinovate, răspunderea materială a părții vinovate, aceasta fiind materializată sub forma penalităților. Pe când în cazul raporturilor juridice de muncă, treburile stau radical invers, având ca temei prevederile art. 206, alin. 3, Codul muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia „se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă”, fapt pentru care iar ne aflăm în prezența unei deosebiri constante.

În al treilea rând, un alt element valabil a fi pus în discuție referitoare la stabilirea specificității răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii, în comparație cu răspunderea antrenată în cadrul relațiilor de drept comun, se referă la aspectul *poziției (calității) părților*. În relațiile de muncă, putem constata cu exactitate, că părțile contractante nu se pot afla în poziții de egalitate din punct de vedere juridic. Argumentarea acestei poziții rezidă în faptul că angajatorul întotdeauna se află într-o poziție predominantă față de salariat, acesta fiind influențat din considerentul situației economice (financiare) solide în comparație cu cea a salariatului. Astfel, în temeiul aspectelor de natură economică, acestea, odată fiind prezente, oferă angajatorului și dreptul de a decide cu privire la modul de conducere/gestionare a activităților unității, inclusiv prin stabilirea regulilor de natură comportamentală, necesare a fi respectate de către salariații contractați în scopul îndeplinirii activităților desfășurate de către unitate. Cu referire la situația propusă de legislația civilă, menționăm faptul că părțile fără nici-o piedică pot fi plasate în poziții de egalitate, din punct de vedere juridic, ambele fiind ținute la respectarea unor prestații egale, din punct de vedere economic, stabilite și negociate de

părți. Deoarece, în cazul contractelor reglementate de legislația civilă, părților le este pusă la îndemână, în opinia noastră, un număr impunător de instituții juridice ce reglementează încheierea raporturilor juridice, unica chestiune fiind doar alegerea instituției în baza căreia se va încheia acel raport juridic. Pe când poziția părților, în cadrul relației contractuale încheiate sub egida legislației muncii, este contradictorie față de cea propusă de legislația civilă, argumentul fiind caracterizat prin faptul că în cadrul dreptului muncii principala și unica instituție care reglementează relațiile de muncă de tip contractual o constituie doar contractul individual de muncă. Această idee este împărtășită în doctrina de specialitate autohtonă, care stipulează: „*în prezent, semnificația juridică a contractului individual de muncă poate fi relevantă prin sublinierea următoarelor aspecte: contractul individual de muncă servește drept formă juridică principală de atragere, distribuire, redistribuire și folosire rațională a forțelor de muncă; prin intermediul contractului de muncă, cetățenii își exercită dreptul lor constituțional la muncă; contractul individual de muncă se reprezintă ca izvor al raporturilor juridice de muncă; acest contract constituie baza apariției drepturilor și obligațiilor de muncă ale părților contractante*” [6].

În temeiul analizei prezentate, considerăm că specificitatea răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii nu poate fi confundată cu alte forme ale răspunderii juridice, având deosebiri substanțe după cum s-a dovedit atât sub aspectul răspunderii, cât și a efectelor juridice.

Un alt caracter constitutiv al instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii îl constituie cel al *ordinii disciplinare instituite în cadrul procesului de prestare a muncii de către salariați*. Ca

și orice formă a răspunderii juridice, răspunderea disciplinară are un rol subsidiar pentru că, în asigurarea ordinii de drept, ponderea principală o deține conștiința pentru o muncă bine dusă la îndeplinire ca o caracteristică superioară a demnității și personalității umane [7].

În doctrina dreptului muncii român există o lucrare, abordarea căreia tratează cu rigurozitate problematica răspunderii disciplinare a angajaților realizată de către profesorul Constantin Flitan [8]. Considerăm, precum și alți specialiști notorii din domeniu, că anume autorului Constantin Flitan îi aparține titlul de pionierat, în cadrul doctrinei de specialitate, în tematica ce vizează răspunderea disciplinară a salariaților. Autorul menționat relevă pe deplină dreptate, explicând acțiunea unei asemenea instituții prin faptul că „*răspunderea disciplinară al angajatului poate interveni ori de câte ori angajatul încalcă în mod vinovat obligațiile sale de muncă, fără să fie necesar ca prin încălcarea săvârșită să se producă un prejudiciu*”. Prin urmare, această idee este una relevantă și afirmativă, pentru că răspunderea disciplinară a salariaților poartă un caracter preponderent educativ și nu material. De aceea, aplicabilitatea și efectul sancționator manifestat de această instituție juridică, în cadrul relațiilor de muncă, urmărește în mod principal reeducarea salariatului, care a comis o faptă contrară regulilor de disciplină a muncii stabilite în cadrul unității.

Ca instituție de regres, reglementată expres de legiuitor, menționăm că aceasta își răsfrânge acțiunea în situația comiterii faptelor de indisciplină din partea salariaților unității. În această ordine de idei, disciplina muncii poate fi eficient organizată doar prin asigurarea acesteia cu instrumente juridice de regres, principalul fiind modul disciplinar sub forma răspunderii disciplinare a salariaților. Sub

aspectul menirii și impactului social al răspunderii disciplinare a salariaților, în cadrul relațiilor de muncă, considerăm că răspunderea disciplinară este instituită în scopul de a facilita și îmbunătăți viața salariaților la locul de muncă prin organizarea și cultivarea la aceștia a unor valori sociale cu caracter moral. În cazul în care acestea se constată a fi, conform prevederilor art. 203, alin. 3, Codul muncii al Republicii Moldova, în temeiul căruia „pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat”.

Astfel, legislația muncii a Republicii Moldova, prin intermediul prevederilor cuprinse în conținutul Capitolului II al Titlului VII din Codul muncii al Republicii Moldova, stabilește un șir de reguli necesare a fi respectate de către participanții la raporturile juridice de muncă, acestea desfășurându-se în cadrul unei anumite unități. Anume disciplina muncii constituie instituția-mamă din conținutul căreia s-a desprins așa-numita subinstituția, care poartă denumirea de răspundere disciplinară a salariaților. Pentru ambele s-a stabilit un cadru, la nivel legislativ, prin intermediul căruia se asigură așa-numitul model educativ, necesar a fi elaborat de către angajator în prima fază și, respectiv, respectat de către salariații unității. ca finalitate. În doctrina dreptului muncii din Federația Rusă s-a conturat o opinie potrivit căreia „disciplina muncii este indisolubil legată și cu alte tipuri de discipline, cum ar fi cea tehnologică și de producție” [9]. Conform opiniei citate, considerăm absolut necesar de a defini aceste două tipuri de disciplină, deoarece înfățișarea și definirea unor asemenea forme permite și propune publicului, idei de ordin științifico-practic, în rezultatul cărora publicul va percepe și va aprecia

complexitatea și menirea disciplinei de muncă în cadrul proceselor desfășurate în cadrul unității.

În acest sens, constatăm că doctrina de specialitate rusă a exteriorizat în mod reușit compartimentele-cheie, prezența cărora reflectă o mulțime de compartimente vitale, ce presupun disciplina de ordin tehnic, organizațional, cât și altele necesare a fi avute în vedere în cadrul unității de către angajator și, prin urmare, impuse salariaților prin includerea acestora în regulamentul intern al unității, conform art. 199, alin. 1, lit. d, Codul muncii al Republicii Moldova. În opinia doctrinarilor ruși, disciplina tehnologică constă în respectarea de către salariați a normelor de ordin tehnologic (tehnic), acestea fiind instituite în cadrul procesului de producție din cadrul unității. În opinia noastră, acest element component al instituției de disciplină a muncii este argumentat și merită a fi apreciat la justa sa valoare, *având ca temei respectarea tuturor instrucțiunilor și documentației de ordin tehnologic în procesul de fabricarea a producției propriu-zise.*

Un alt compartiment propus drept element constitutiv al instituției disciplinei de muncă îl constituie disciplina de producție, adică regulile sau/și etapele procesului de producție stabilite în cadrul unității. După conținutul său, acest compartiment al instituției de disciplină a muncii cuprinde mai multe aspecte, acestea fiind: asigurarea veridică și completă a salariaților unității cu materialele necesare a fi prelucrate în procesul de producere; asigurarea cu unelte necesare; alte compartimente referitoare la asigurarea condițiilor din punct de vedere material al procesului de prestare a muncii. Asigurarea și menținerea prezentului compartiment în cadrul relațiilor de muncă, la fel ca și cel enunțat mai sus, nu poate fi neglijat, deoarece compartimentul regulilor

și etapelor stabilite influențează în mod direct bunul mers al operațiunilor realizate de către salariații unității. Cu referire la aspectul disciplinar, menționăm că în cazul nerespectării de către salariat a destinației uneltei sau uneltelor și tehnologiilor de producție, acesta poate provoca daune angajatorului, numai că nu doar ca efect al nerespectării condițiilor înaintate cu privire la disciplina de muncă, ci poate cumula răspunderea disciplinară cu cea materială, ultima fiind reglementată de prevederile Titlului XI, Capitolul I din Codul muncii al Republicii Moldova.

După cum s-a menționat, mecanismul disciplinei de muncă este unul complex. Reieșind din noțiunea respectivă și, mai apoi, în urma deslușirii elementelor sale componente, constatăm că puncte de legătură și referiri la aceste compartimente se găsesc în multiple acte normative: contractul individual de muncă, fișa de post anexată la acesta sau chiar norme legale, care prevăd expres sancționarea anumitor fapte/acțiuni ale salariatului implicat în procesul de muncă propriu-zis. Toate cele prezentate până aici necesită a fi reflectate cât mai detaliat și explicit salariaților la momentul angajării, dar și pe toată durata acțiunii contractului individual de muncă. Numai în temeiul unei informări la locul de muncă sau a organizării unor instruirii în acest sens, rezultatele acestora oferă angajatorului o garanție și respectiv, respectarea cerinței legale privind informarea salariatului. Răspunderea disciplinară a salariaților necesită a fi analizată exclusiv de către angajator prin stabilirea legăturii cauzale existente între procesul de muncă propriu-zis și a faptelor de natură juridică. Pentru că, în pofida încălcărilor comise de către salariat, angajatorul sau reprezentanții acestuia vor stabili sancțiunea disciplinară reglementată de legislația muncii. Prin răspunderea disciplinară a salariaților,

angajatorul întărește ordinea disciplinară în cadrul unității prin combaterea modelelor comportamentale, abuzive manifestate de către salariați.

Pentru a stabili dacă fapta comisă de salariat este o încălcare sau, conform terminologiei utilizate în dreptul muncii, o abatere, este necesar de a se stabili dacă salariatul unității a atentat prin fapta comisă. O astfel de apreciere se poate realiza, în opinia noastră, doar prin intermediul unei anchete de serviciu, organizate de către angajator conform procedurii reglementate de prevederile art. 208, alin. 2 din Codul muncii Republicii Moldova. Considerăm că organizarea anchetei de serviciu, fiind un drept exclusiv al angajatorului, este prevăzută de lege în scopul de a oferi angajatorului o imagine necesară privind circumstanțele și acțiunile întreprinse de către salariat, dar și în cazul unui eventual dezacord manifestat din partea salariatului.

În cazul stabilirii că comportamentul salariatului manifestat în timpul de muncă s-a dovedit a fi unul negativ, contrar ordinii disciplinare instituite în cadrul unității, angajatorul va fi obligat să prezinte salariatului motivația deciziei de sancționare, conform rigorilor stabilite de legislație. Salariatul este în drept să prezinte explicația în scris privind fapta incriminată, conform prevederilor art. 208, alin. 1 din Codul muncii al Republicii Moldova. Astfel, în cazul constatării încălcărilor de ordin disciplinar, este necesar de a avea în vedere, că noțiunea obligațiilor de muncă mai largă decât îndeplinirea funcției, stabilite în contractul individual de muncă încheiat cu salariatul în cazul [10]. Vom preciza că contractul individual de muncă nu poate fi completat totalmente cu prevederile necesare a fi respectate de subiecți în procesul îndeplinirii obligațiilor de muncă, în special la aspectul disciplinar, pentru că principalul

scop al contractului individual de muncă îl constituie reglementarea individuală a fiecărui salariat, principalele elemente fiind: denumirea funcției/ocupației acestuia, nivelului salarizării, regimului de muncă, facilităților compensatorii acordate salariatului de către angajator.

Sub aspectul ariei de acțiune a instituției disciplinei de muncă în cadrul relațiilor de muncă, găsim util de a menționa că influențele acesteia sunt deosebit de acoperitoare, explicându-se prin faptul întăririi acesteia la nivelul principiilor generale ale dreptului muncii, care au menirea de a dirija ramura dreptului muncii, transpuse în particular în fiecare instituție. Un principal vector, prin care se realizează acțiunea influenței disciplinei de muncă, o constituie condiția informării salariatului, aceasta fiind reglementată de prevederile art. 48 din Codul muncii al Republicii Moldova. Informarea salariatului la angajare, are un rol deosebit de important, în special pentru angajator, deoarece noul salariat, nefiind informat privind comportamentul necesar, poate comite din imprudență sau/și neștiință fapte care pot periclita ordinea disciplinară, reglementată în unitate prin intermediul regulamentului intern.

Informarea în cadrul relațiilor de muncă reprezintă o condiție obiectivă, necesară a fi realizată de către angajator în mod obligatoriu la angajare, dar și după, pe tot parcursul acțiunii raportului juridic de muncă. Informarea salariatului pe toată durata acțiunii contractului individual de muncă se datorează prezenței așa-numitelor procese dinamice promovate în cadrul unității, prin diferite tehnici și acte, printre care se enumeră: implementarea standardelor stabilite, a unor politici la nivel organizațional, aprobarea sau completarea regulamentului intern al unității, revizuirea sau completarea regulamentului cu privire la modul de condu-

ită în cadrul unității, implementării unor standarde sau proceduri de lucru noi și altele.

Fiind familiarizat cu actele interne ale unității, conținutul cărora reglementează modul și limitele necesare a fi respectate de către salariați în procesul muncii, salariatul nu poate nega cunoașterea unor asemenea obligații. Acestea sunt reglementate expres prin prevederile art. 199, alin.(3) din Codul muncii Republicii Moldova, potrivit căruia „*regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării*”. Considerăm, că modul clasic de încunoștințare a salariaților cu regulamentul intern al unității poate fi aplicat prin analogie, ca și în cazul implementării regulamentului privind conduita disciplinară a salariaților în cadrul unității. Sub aspectul conținutului regulamentului menționat, considerăm relevant de a recomanda elaboratorilor să introducă în acest act prevederi exacte pentru a evita situații cu caracter conflictual. În această ordine de idei, considerăm că reglementarea compartimentului disciplinar în cadrul unității este o sarcină primordială a fiecărui angajator. Tratarea individualistă a disciplinei de muncă va oferi, *în primul rând*, angajatorilor o siguranță de ordin juridic în privința obligativității respectării acestora de către salariații unității și, *în al doilea rând*, pentru salariați, un model comportamental, întărit juridic la nivelul unității, respectarea căruia va permite organizarea muncii la un nivel adecvat, va garanta salariaților un confort, în special de ordin emoțional în procesul de prestare a muncii.

Referindu-ne la cadrul legal ce vizează prevederile de combatere a acțiunilor de încălcare a disciplinei de muncă, stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova, constatăm că actul normativ în cauză,

nu reglementează expres așa-numita instituție a răspunderii disciplinare a salariaților, ci se limitează doar la anumite puncte de referire, în baza cărora angajatorii sunt îndreptățiți de a le aplica, având ca temei fapta de indisciplină comisă de către salariat, aceasta fiind contrară prevederilor disciplinei de muncă stabilite în cadrul unității.

În scopul îmbunătățirii cadrului legal a muncii, la compartimentul răspunderii disciplinare cu titlu de „*lege ferenda*”, propunem de a introduce în conținutul Codului muncii un capitol consacrat răspunderii disciplinare a salariaților, cu detalierea tuturor aspectelor ce alcătuiesc prezenta instituție. Prin urmare, oportunitatea introducerii unui asemenea cadru legal va facilita corectitudinea aplicării sancțiunilor disciplinare către salariații unității de către persoanele responsabile de asigurarea disciplinei de muncă în unitate. Mai mult, considerăm că reflecția expresă a unei asemenea instituții, în cadrul legislativ va permite cercetătorilor din domeniu să elaboreze analize relevante, prezența cărora va îmbogăți substant literatură juridică.

În literatura de specialitate al dreptului muncii rusesc, există opinia pe care o împărtășim și noi, potrivit căreia disciplina muncii poate fi privită sub două aspecte: obiectiv și subiectiv [11]. Fiind un studiu îndreptat asupra cercetării instituției răspunderii disciplinare a salariaților în sfera muncii, considerăm că ideea propusă de către doctrinarii ruși oferă publicului o imagine clară prin prezentarea și deslușirea principalelor elemente componente atât a disciplinei de muncă ca concept general, cât și în particular, efectele antrenării mecanismului de regres, cel din urmă fiind înfățișat sub forma răspunderii disciplinare a salariaților.

Așadar, sub aspectul obiectiv al disciplinei de muncă se înțelege cumu-

lul normelor de drept, îndreptate întru menținerea anumitei ordini de drept în unitate. În opinia noastră, această idee necesită a fi dezvoltată, deoarece gradul prejudiciabil al încălcărilor comise de către salariat în cadrul acțiunii raportului juridic de muncă poate fi unul deosebit de diversificat. Potrivit prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova, legiuitorul a stabilit o ierarhie a sancțiunilor disciplinare, care prin esența sa nu este nimic altceva decât instrumente de măsurare a gradului prejudiciabil și, respectiv, măsură de pedeapsă pentru salariații care au comis abateri cu caracter disciplinar. Totuși conținutul cadrului normativ autohton al instituției disciplinei de muncă este unul sărac, chiar dacă constituie un întreg capitol din cadrul Titlului VII al Codului muncii. Această idee este întemeiată pe faptul că legiuitorul moldav s-a limitat la explicarea anumitor etape procedurale. Altfel-zis, acesta a stabilit doar scheletul și unele puncte de reper, angajatorul fiind obligat să le aplice întru restabilirea și menținerea ordinii disciplinare în cadrul unității, întru crearea unui spirit de prestare a muncii prin armonizarea acestui compartiment cu principiile responsabilității și a celor de bune moravuri. Drept dovadă celor menționate o constituie textul legal al art. 201 din Codului muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia: „*disciplina muncii se reprezintă a fi obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, 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*”.

Considerăm că definiția propusă de legiuitor se încadrează perfect în ideea dezvoltată supra, deoarece aspectul obiectiv al disciplinei de muncă, constituie

o totalitate de acte normative, care reglementează și stabilesc un anumit model de conduită disciplinară, precum cadrul general pentru toți salariații unității. În această situație există și excepții, dat fiind specificul activităților prestate de către salariații din domeniile economiei naționale. Mai mult, legiuitorul moldav a lăsat la discreția angajatorilor dreptul de a stabili propriile reguli referitoare la alcătuirea mecanismului disciplinei de muncă necesare a fi respectate de către salariați în cadrul unității, cu respectarea anumitor rezerve, primordială fiind respectarea procedurii de aplicare a sancțiunilor disciplinare, fiind echivoc bazată pe prevederile art. 206 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Un alt element constitutiv al mecanismului disciplinei de muncă în cadrul relațiilor de muncă îl reprezintă aspectul subiectiv al disciplinei de muncă, care presupune respectarea și îndeplinirea obligațiilor de muncă de către salariat, conform contractului individual de muncă, a prevederilor regulamentului intern al unității [12]. În opinia noastră, acest element este deosebit de important, pentru că în pofida prezenței acestuia, se creează interconexiunea de ordin juridico-formal, necesar a fi prezentat în cadrul raporturilor juridice de muncă. În sensul celor definite, aspectul subiectiv al disciplinei de muncă, reprezintă prin finalitatea sa o componentă intrinsecă a subiectului implicat în raportul juridic de muncă, cel din urmă având calitatea de salariat. Motivația salariatului este deosebit de relevantă din punct de vedere juridic, pentru că aceasta constituie prima condiție, în pofida prezenței căreia salariatul conștientizează importanța clauzelor incluse și necesare a fi respectate de către acesta, ca urmare a semnării contractului individual de muncă cu un anumit angajator.

Din cele enumerate, menționăm că aspectul subiectiv al disciplinei de muncă se

referă nu doar la salariat în exclusivitate, ci și la angajator. Drept argument este prevederea stabilită în conținutul art. 5 lit. o) din Codul muncii al Republicii Moldova, aceasta având caracterul unui principiu fundamental al dreptului muncii, potrivit căruia *„obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii”* [13]. Fiind instituit la nivelul principiilor generale de reglementare a relațiilor de muncă, principiul citat stabilește că părțile raportului juridic de muncă sunt în drept și obligate de a solicita părții contractuale adverse respectarea prevederilor legislației muncii, potrivit căreia a fost constituit raportul juridic în cauză.

Părțile ce au încheiat contractul individual de muncă sau, în cazul funcționarilor publici, numirea într-o anumită funcție în cadrul instituțiilor statului, acestora în mod obligatoriu li-se aplică obligația cu caracter ambiguu, imputabilă în mod special salariaților, deoarece salariatul, odată ce s-a angajat, este obligat de a se conforma regulilor de comportament, atât cu caracter tehnic, cât și cel personal, ultimul realizându-se prin atitudinea salariatului față de îndeplinirea obligațiilor de muncă. Mai mult, atitudinea salariatului în cadrul relațiilor de muncă joacă un rol decisiv prin prisma disciplinei de muncă. Aceasta include abilitatea salariatului de a realiza obligațiunile sale de muncă într-un mod adecvat.

Comportamentul salariatului la locul de muncă include nu doar aspectele de ordin juridic, ci și de ordin psihologic, principalul fiind *perceperea de către salari-*

at a muncii încredințate de către angajator, în baza contractului individual de muncă. În doctrina psihologică a Republicii Moldova s-a precizat că percepția este un proces psihic cognitiv (de cunoaștere), care constă în reflectarea obiectelor și fenomenelor în integritatea calităților lor în momentul acțiunii asupra organelor de simț [14]. Această interacțiune directă cu obiectul dă imaginii perceptive caracteristica de a fi obiectuală, deci de a fi întotdeauna imaginea unui obiect anume, pe care îl reflectă unitar, cu toate proprietățile lui și în configurația reală a acestora. În scopul stabilirii conexiunilor doctrinei psihologice cu aspectele ce au importanță în cadrul relațiilor de muncă, în cele ce vizează însușirea de către salariat a modelului comportamental necesar a fi respectat și urmat de acesta în cadrul unității, precizăm că acesta poate fi perceput de către salariat doar după informarea de către angajator în acest sens. Prin urmare, salariatul, odată ce este informat, va fi în stare de a înțelege lucrurile ce includ aspectele organizaționale ale unității, aspectele disciplinei de muncă, modul de îndeplinire a muncii încredințate și alte chestiuni relevante procesului de muncă propriu-zis.

Aspectul psihologic al disciplinei de

muncă, este o imagine care se creează prin perceperea de către salariat a acțiunilor și a modului de îndeplinire a obligațiilor de muncă stabilite de către angajator. În cazul salariaților angajați pentru prima dată, considerăm că acestora li-se va explica detaliat, în mod obligatoriu, cum și în ce mod necesită a fi îndeplinite obligațiile de muncă, prin explicarea clauzelor stabilite în contractul individual de muncă și în fișa de post anexată la contract. Informarea salariatului asupra modului de comportament în cadrul unității este o componentă inclusă în mod obligatoriu prin clauza separată în contractul individual de muncă sau fișa de post. De asemenea, se va face trimitere la actele normative la nivelul unității, cuprinsul cărora reflectă politici sau/și standarde de comportament, ca, de exemplu, regulamentul de disciplină.

În concluzie acest compartiment este unul deosebit de complex, conținutul acestuia fiind alcătuit dintr-o varietate de elemente de ordin organizațional, juridic, psihologic, prezența cărora determină mecanismul instituției disciplinei de muncă și răspunderii disciplinare a salariaților, stabilite în cadrul unității.

BIBLIOGRAFIE

1. Irina Sorică. Răspunderea disciplinară a salariaților. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 109.
2. Codul fiscal al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Ed. specială din 25.03.2005.
3. Legea nr. 489 din 08.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 1-4 din 06.01.2000.
4. Legea nr. 1593 din 26.12.2002 cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 18-19 din 08.02.2003.
5. Cod contravențional al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.
6. Nicolai Romandaș. Contractul individual de muncă. Chișinău, Reclama, 2001, p. 30-31.
7. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu. Dreptul muncii (pentru uzul studenților). Universitatea de Studii Europene din Moldova. Chișinău.: Contrast-Design, 2012, p. 755.

8. Constantin Flitan. Răspunderea disciplinară a angajaților. Editura științifică, București, 1959, p. 7.

9. Никонов Д., Стремоухов А. Трудовое право. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2003, p. 227.

10. Л. А. Сыроватская. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., Москва: Юристъ, 1999, p. 233.

11. Трудовое право России: Учебник/Под ред. С. П. Маврина, Е. Б.Хохлова. Москва, 2002, p. 443.

12. C. Ețco, Iu. Fornea, E. Davidescu. Psihologia generală: Suport de curs. Univ. de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”. Chișinău: USMF, 2007, p. 52, accesat on-line pe adresa: <http://library.usmf.md/new/images/files/ebooks/Etco.Psihol.generala/54.pdf> la data de 27.08.2018.

13. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

Prezentat: 26 noiembrie 2019.

E-mail: romandaș@mail.ru