

UNELE CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND IZVOARELE DREPTULUI MUNCII

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova
Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

SOMMAIRE

La notion d'une source de droit ne peut être élucidé en deux aspects: matériel et formel (ou juridique). Ainsi, en terme de matériel, les sources du droit sont ceux qui sont désignés économique, politique ou sociale, qui ont conditionné l'émergence d'un acte particulier. Dans ce cas, les études de droit remontent aux sources du droit.

Noțiunea de *izvor de drept* poate fi elucidată sub două aspecte: material și formal (sau juridic). Astfel, din punct de vedere material, prin izvoare de drept sunt desemnați factorii economici, politici sau sociali, care au condiționat apariția unui anumit act normativ. În acest caz, izvoarele de drept se referă la esența dreptului.

În accepțiunea formală (juridică) a noțiunii, izvoarele de drept reprezintă formele specifice, prin intermediul cărora dreptul își găsește expresia. Pentru a-și realiza rolul lor de organizare a vieții sociale, normele juridice sunt exprimate în următoarele forme: a) acte normative; b) contracte normative.

Din categoria actelor normative fac parte: legile și hotărârile Parlamentului Republicii Moldova; decretul Președintelui țării; hotărârile și dispozițiile Guvernului Republicii Moldova etc.

La categoria contractelor normative sunt atribuite contractele colective de muncă.

Prin *izvoare ale dreptului muncii* se înțeleg acele forme de exprimare a normelor juridice care reglementează relațiile sociale de muncă, constituite în temeiul unui contract individual de muncă, precum și alte relații sociale indisolubil legate de acestea (cele privind pregătirea profesională, protecția muncii, jurisdicția muncii ș. a.).

În conformitate cu art. 4 din *Codul muncii al Republicii Moldova* (în continuare – CM al RM)¹, raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de Codul muncii, de alte legi și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume:

- a) hotărârile Parlamentului;
- b) decretul Președintelui Republicii Moldova;
- c) hotărârile și dispozițiile Guvernului;
- d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
- e) actele autorităților publice locale;
- f) actele normative la nivel de unitate;
- g) contractele colective de muncă și convențiile colective;
- h) tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Luând în considerare prevederile art. 4 din CM al RM, observăm că legiuitorul interpretează noțiunea de izvor de drept prin prisma doctrinei pozitivistice, fapt ce implică necesitatea efectuării unei delimitări clare între actele normative și actele de aplicare a normelor de drept. Din aceste considerente, contractul individual de muncă nu are cum să fie recunoscut ca izvor al dreptului muncii, întrucât, după natura sa juridică, se prezintă ca un act de aplicare a normelor de drept (sau ca un act juridic de realizare a dreptului)².

Izvoarele dreptului muncii pot fi clasificate în două categorii: a) *izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept* (Constituția Republicii Moldova, legile, hotărârile Guvernului Republicii Moldova etc.); b) *izvoare specifice dreptului muncii* (convențiile colective de muncă, contractele colective de muncă, regulamentele interne ale unităților, statutele și regulamentele disciplinare etc.).

La categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie raportate și reglementările (instrumentele) internaționale (convenții, acorduri, pacte) cu condiția ca țara noastră să fie parte la ele (prin ratificare sau aderare) și, evident, numai dacă acestea privesc relațiile sociale de muncă.

Reglementărilor internaționale li se acordă o importanță deosebită, întrucât, conform prevederilor art. 13 din CM al RM, dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi decât cele cuprinse în CM al RM, au *prioritate reglementările internaționale*.

Practica judiciară (*jurisprudența*) nu poate avea caracter de izvor de drept și, prin urmare, nici de dreptul muncii. Rolul practicii judiciare în sistemul de drept continental este diminuat. Ea contribuie numai la înțelegerea și aplicarea corectă a legii.

În sistemul național de drept, practica judiciară nu poate fi privită ca izvor de drept. Această concluzie se întemeiază, în mod indirect, pe dispozițiile art. 4 din CM al RM și ale art. 12 din *Codul de procedură civilă al Republicii Moldova* (în continuare – CPC al RM)³. Astfel, potrivit dispozițiilor art. 12 alin. (1) din CPC al RM, instanța judecătorească soluționează pricinile civile în temeiul Constituției Republicii Moldova, al tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, al legilor constituționale, organice și ordinare, al hotărârilor Parlamentului, al actelor normative ale Președintelui Republicii Moldova, al ordonanțelor și hotărârilor Guvernului, al actelor normative ale ministerelor, ale altor autorități administrative centrale și ale autorităților administrației publice locale. În cazurile prevăzute de lege, instanța aplică uzanțele dacă nu contravin ordinii publice și bunelor moravuri.

Hotărârile Plenului Curții Supreme de Justiție, adoptate în vederea explicării unor prevederi legale⁴, nu au caracter obligatoriu și deci nu pot fi recunoscute ca izvoare formale de drept. În caz contrar, s-ar fi produs o încălcare a principiului constituțional privind separația puterilor în stat.

Problema este mai dificilă în legătură cu practica Curții Constituționale. Principala atribuție a Curții – *unica autoritate de jurisdicție constituțională* – este aceea de a realiza controlul constituționalității legilor. Articolul 140 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova prevede că hotărârile Curții Constituționale sunt obligatorii. Ele sunt definitive din momentul adoptării și nu pot fi contestate.

Hotărârea Curții Constituționale prin care se admite o excepție de neconstituționalitate și se declară o lege (sau o dispoziție a acesteia) neconstituțională are semnificația nulității absolute a acelei legi (dispoziții).

Reieșind din cele expuse, putem concluziona că hotărârile Curții Constituționale nu pot constitui, în prezent, un izvor de drept, deoarece: a) prin adoptarea acestor hotărâri, Curtea Constituțională se pronunță asupra normelor juridice deja existente; b) hotărârile Curții produc, în toate cazurile, efecte pentru viitor – *ex nunc*⁵. Dar nu este exclusă situația în care desfășurarea raporturilor juridice de muncă să fie influențată de o hotărâre a Curții Constituționale, mai ales în cazul recunoașterii neconstituționalității unui act normativ ce vizează raporturile juridice de muncă.

Curtea Constituțională a Republicii Moldova este sesizată, în mod frecvent, în vederea exercitării controlului constituționalității a unor acte normative ce vizează raporturile juridice de muncă. Reținem, în acest sens, sesizarea depusă de către avocatul parlamentar Tudor Lazăr prin care a fost solicitat controlul constituționalității sintagmei „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin. (1) art. 111 din CM în redacția Legii nr. 168 din 9 iulie 2010 „*Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*”.

Curtea Constituțională a constatat⁶ că prima propoziție a alin. (1) al art. 111 din CM în redacția inițială prevedea: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu menținerea salariului mediu*, sunt ...” La 9 iulie 2010, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea Republicii Moldova nr. 168 „*Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*”, prin care a expus într-o nouă redacție alin. (1) art. 111 din CM: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*, sunt...”

Așadar, autorul sesizării a considerat că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din CM al RM contravine atât Constituției RM (art. 4 alin. (2), art. 43 și art. 54), cât și instrumentelor internaționale – art. 23-24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și art. 7 lit. d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

În motivarea sesizării, avocatul parlamentar a subliniat că dreptul la muncă și la protecția muncii face parte din drepturile și libertățile fundamentale statuate de Constituție, dispozițiile căreia se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care țara noastră este parte. El a relevat faptul că norma națională (mai bine spus, sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin. (1) art. 111 din CM) este contrară Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, pe care Republica Moldova s-a angajat să-l respecte, *care nu face distincție între salariați în aspectul remunerării zilelor de sărbătoare*.

La pronunțarea hotărârii, Curtea Constituțională a relevat că, în Republica Moldova, dreptul de a beneficia de zilele de sărbătoare nelucrătoare și de o remunerare echitabilă pentru aceste zile este garantat de art. 43 alin. (1) și alin. (2) din Constituție, care oferă fiecărei persoane posibilitatea de a-și exercita dreptul la muncă în condiții echitabile și satisfăcătoare, și de art. 47 alin. (1) din Constituție, care prevede crearea unui nivel de trai decent, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii ce decurg din asigurarea materială a persoanei.

De asemenea, Curtea Constituțională a subliniat faptul că zilele de sărbătoare nelucrătoare sunt instituite de stat pentru binele societății, pentru educația patriotică și alt gen de educație, necesară pentru edificarea unei societăți civilizate, în care primează dreptul. Astfel, conform *Hotărârii Parlamentului Republicii Moldova nr. 433-XII din 26.12.1990 „Cu privire la zilele comemorative, zilele de sărbătoare și la zilele de odihnă din Republica Moldova*”, zilele de sărbătoare în Republica Moldova au fost instituite „în scopul continuării tradițiilor, respectării obiceiurilor seculare ale poporului,

luând în considerație rolul lor la formarea unei moralități sănătoase, la îmbogățirea vieții spirituale a omului”.

Fiind instituite pentru binele întregii societăți, zilele de sărbătoare nelucrătoare nu trebuie să încalce dreptul persoanei la o remunerare echitabilă și la un nivel de trai decent. În această ordine de idei, Curtea Constituțională a relevat că dreptul fiecărui salariat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare constituie una din măsurile de protecție a muncii prevăzute de art. 43 alin. (2) din Constituție. Legiuitorul, prin norme organice, poate extinde aceste măsuri de protecție.

Ca răspuns la sesizare, Curtea Constituțională a menționat că art. 111 alin. (1) din CM al RM, în redacția anterioară, obliga angajatorii să mențină salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare. Interpretată limitativ, *norma juridică în cauză era aplicată doar față de salariații care au încheiat contracte de muncă pentru un salariu tarifar sau de funcție, fiind nedreptățiți salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp, care în zilele de sărbătoare nu puteau să lucreze (chiar și în cazul în care ar fi dorit), iar angajatorul nu era obligat să le plătească salariul mediu pentru zilele respective*. Astfel, cei angajați pentru un salariu tarifar sau cel de funcție erau avantajați în comparație cu salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională a relevat că art. 111 alin. (1) din CM al RM, atât în redacția anterioară, cât și în cea actuală, nu exclude remunerarea pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților tarifari. Acestora li se păstrează salariul, indiferent de numărul zilelor de sărbătoare nelucrătoare pe parcursul lunii lucrate. În baza acestei constatări, Curtea Constituțională nu a reținut argumentul autorului sesizării că această categorie de salariați a avut un drept care le-a fost retras prin Legea Republicii Moldova nr. 168/2010, nefiind respectat principiul drepturilor dobândite în mod licit.

În baza enunțurilor expuse, Curtea Constituțională a hotărât că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin. (1) art. 111 din CM, în redacția Legii Republicii Moldova nr. 168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”, este conformă dispozițiilor statuate în art. 16, art. 43 alin. (1) și alin. (2) și art. 47 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova.

Spre deosebire de dreptul civil și cel comercial, unde obiceiul (cutuma) constituie, în mod excepțional, un izvor de drept, în dreptul muncii al Republicii Moldova, cutuma nu poate avea o astfel de calitate, ea fiind incompatibilă cu reglementarea juridică a relațiilor de muncă. Cu toate acestea, în unele țări (Italia, Spania, Franța, Suedia) se apelează la cutumă în vederea acoperirii golului legislativ în sfera raporturilor juridice de muncă. Observăm suplimentar că autorii ruși Erșova E.A. (Ершова Е.А.) și Krâjan V.A. (Крыжан В.А.) optează pentru recunoașterea cutumei în relațiile de muncă în calitate de izvor de drept⁷. În calitate de exemple a unor astfel de regulatori reali ai raporturilor juridice de muncă autorii menționați invocă următoarele uzanțe ce s-au statornicit în sfera resurselor umane: depunerea cererii scrise de angajare în muncă, eliberarea și completarea fișei de achitare la desfacerea contractului individual de muncă ș. a. În opinia noastră, astfel de exemple, preluate din practica serviciilor de resurse umane, nu pot fi recunoscute ca obiceiuri (cutumă). În plus, ele denotă cazurile de „coborâre” a nivelului drepturilor și garanțiilor de muncă în comparație cu legislația muncii.

Deși în literatura română de specialitate s-a susținut, în mod tradițional, că în dreptul muncii cutuma nu poate constitui izvor de drept, fiind incompatibilă cu reglementarea juridică a raporturilor de muncă, totuși, ținând cont de cuprinsul unor acte normative, unii autori au susținut că acest lucru este posibil. Se dă, astfel, exemplu, *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în redacție inițială)*, care a prevăzut, în art. 9⁸, că nu pot fi îngădite drepturile angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde *cerințelor și standardelor uzuale în domeniul respectiv*, atât timp cât rezultatul nu constituie un act de discriminare. Cu alte cuvinte, se recunoștea dreptul angajatorului de a folosi anumite *uzuri profesionale* la angajarea personalului salariat.

Făcând referire la asemenea prevederi, autorul român Ion Traian Ștefănescu afirmă că „dacă un act normativ din domeniul legislației muncii face referire expresă la uz (cutumă), considerându-l în mod generic ca posibil, trebuie apreciat că, în domeniul respectiv, i se recunoaște uzului caracterul de izvor de drept”⁹.

Totodată, Ion Traian Ștefănescu apreciază că¹⁰:

- uzul este aplicabil exclusiv cu privire la angajarea în muncă (nu și în legătură cu executarea sau încetarea contractului individual de muncă);
- aplicabilitatea lui este posibilă numai dacă este practicat într-un întreg domeniu, vîzând, așadar, prin ipoteză, mai mulți angajatori.

Cu toate că Ion Traian Ștefănescu consideră că, în viitor, ar trebui să se recunoască uzului (cutumei) calitatea de izvor de drept (chiar dacă uzul ar fi specific pentru un singur angajator-persoană juridică), autorul Alexandru Țiclea este mai reținut în aprecieri și, ca urmare, el afirmă că „dacă se acceptă cutumei (uzului) calitatea de izvor al dreptului muncii, aceasta (acesta) va avea un caracter cu totul excepțional și limitat”¹¹.

În literatura de specialitate se duc discuții și dezbateri pe marginea problemei privind recunoașterea contractului individual de muncă în calitate de izvor de drept. Ținem să menționăm că, în această dispută, achiesăm la punctul de vedere, conform căruia un asemenea contract poate fi privit doar ca un izvor al raportului juridic individual de muncă, și nicidecum ca un izvor de drept. După natura sa juridică, contractul individual de muncă se prezintă ca un

act de realizare a dreptului. Un asemenea punct de vedere este împărțit de mai mulți autori ruși¹² – Tolkunova V.N. (Толкунова В.Н.), Bondarenko E.N. (Бондаренко Э.Н.), Rogaleva G.A. (Рогалева Г.А.), Lușnikov A.M. (Лушников А.М.), Lușnikova M.V (Лушникова М.В.) ș. a.

Totodată, observăm că în doctrina rusă a fost exprimată o opinie contrară, potrivit căreia contractului individual de muncă i-a fost recunoscută calitatea de izvor de drept. Astfel, autorul rus Marcenko M.N. (Марченко М.Н.), în lucrarea sa „Источники права”, a raportat, în primul rând, contractul individual de muncă (alături de contractul colectiv de muncă) la categoria contractelor normative¹³. În al doilea rând, autorul menționat a elucidat care sunt particularitățile contractului individual de muncă privit ca un izvor de dreptul muncii¹⁴.

Desigur că nu putem fi de acord cu punctul de vedere exprimat de autorul rus Marcenko M.N. din momentul în care acesta a atribuit contractul individual de muncă la categoria contractelor normative (pe când el, în opinia noastră, nu poate fi plasat decât în categoria așa-numitelor „contracte individuale”). O astfel de inadverență l-a determinat, la rândul său, să recunoască contractul individual de muncă, în mod eronat, în calitate de izvor al dreptului muncii. Prezintă interes faptul că, la analiza semnificației juridice a contractelor individuale, autorul în cauză afirmă inechivoc că astfel de contracte nu pot fi recunoscute în calitate de izvoare ale dreptului civil sau ale oricărei alte ramuri de drept¹⁵.

În opinia lui Kiselev I.I. (Киселев И.Я.)¹⁶, contractul individual de muncă este privit ca izvor al dreptului muncii în acele țări (de exemplu, în Danemarca), unde legislația muncii nu joacă un rol important, iar o parte însemnată din aspectele care vizează raporturile de muncă și condițiile de muncă sunt determinate prin acordul de voință al părților contractante ale contractului individual de muncă.

În CM al RM se fac referiri la așa-numitele izvoare ale dreptului muncii cu caracter „quasinormativ”. La această categorie de izvoare putem raporta următoarele: reglementările interioare ale asociației religioase (art. 307 din CM al RM) și statutul instituției de învățământ. Astfel, dacă ne vom referi la statutul juridic al salariaților din asociațiile religioase, vom nota că drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă se stipulează în contract, ținându-se cont de *reglementările interioare ale asociației religioase* care nu contravin Constituției, Codului muncii și altor acte normative în vigoare. În legătură cu aceasta, putem concluziona că reglementările interioare ale asociației religioase nu pot diminua drepturile și libertățile constituționale ale salariaților și nu pot micșora nivelul drepturilor și garanțiilor de muncă, stabilite în legislația muncii.

În situația cu asociațiile religioase, legislația muncii are un caracter flexibil, întrucât: a) regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de CM al RM; b) pe lângă temeiurile generale prevăzute de CM al RM, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociației religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art. 82 lit. j din CM al RM).

Școala rusă a dreptului muncii din Tomsk recunoaște *actele normative cu caracter tehnologic (tehnic)* în calitate de izvor al dreptului muncii¹⁷. Potrivit concepției normelor tehnologice ale dreptului muncii, se cere efectuarea delimitării clare între normele tehnice, care nu pot avea un caracter juridic (de drept), și normele tehnologice.

Normele tehnologice sunt definite ca o categorie de norme locale ale dreptului muncii ce reglementează relațiile tehnologice, apărute în procesul prestării muncii subordonate¹⁸. În acest caz, actele normative locale se prezintă ca forme specifice prin intermediul cărora normele tehnologice își găsesc expresia. Cu titlu de exemplu, unor astfel de norme le este rezervat un loc important în cuprinsul regulamentului intern al unității.

Instituția juridică a securității și sănătății în muncă este alcătuită preponderent din norme tehnico-juridice. Așadar, normele tehnico-juridice sunt caracteristice pentru instituțiile juridice în ale căror obiect de reglementare intră relațiile privind conduita salariaților în procesul de producție, față de natură, față de mijloacele de producție, unelte de muncă ș.a.

Autorul român Nicolae Popa a reliefat faptul că, în prezent, se constată chiar o invazie, în conținutul dreptului, a numeroase norme tehnice. În opinia autorului menționat, societatea nu poate rămâne descoperită în fața unor erori de utilizare a proceselor tehnologice, cazuri în care urmările pot fi grave, uneori exprem de periculoase (cazul avariei de la Cernobâl)¹⁹. Pentru acest motiv, consecințele juridice ale nerespectării normelor tehnice intervin tot mai frecvent în procesul de organizare socială.

Dacă ne referim la discuțiile controversate în jurul normelor tehnice, suntem de acord că normele tehnice (tehnologice) nu fac parte, *de regulă*, din sistemul reglementării juridice a relațiilor sociale de muncă. Cu toate acestea, aplicarea strictă a unor norme tehnice (tehnologice) – *normele de securitate și sănătate în muncă* – de un anumit interes este asigurată și prin forța coercitivă a statului.

În cele din urmă, atragem atenția că științele naturii descoperă legile naturii și mișcării fenomenelor din natură, iar normele tehnice sunt expresia raportului dintre legile naturii și conduita umană. În celebra sa lucrare „*Lección de filosofía jurídica*”, juristul italian Giorgio del Vecchio a evidențiat distincțiile existente între legea fizică și cea juridică, și anume: „Legea fizică, fiind sinteza unei realități experimentale, exprimă numai ceea ce este, ceea ce se întâmplă

și corespunde în mod necesar întregii realități; dacă un singur fapt ar contrazice o lege fizică, aceasta n-ar mai avea nici o valoare de lege, nu ar mai fi astfel. Legea juridică, dimpotrivă, nu-și trage adevărul din fenomene; nu exprimă ceea ce este, ci ceea ce trebuie să fie. Și s-a observat că violarea unei legi juridice îi dă acesteia un relief mai puternic și face ca adevărul ei să fie și mai profund simțit în sensul său pur ideal. Lezarea dreptului ne dă senzația precisă a naturii sale proprii, deoarece în acest caz se opune dreptului – fără a reuși să-l distrugă sau să-l micșoreze – faptul fizic al violenței²⁰.

Normele morale (etice) exercită o deosebită înrăuire asupra reglementării juridice a raporturilor de muncă. Acest lucru este dictat de natura raportului juridic de muncă, care se manifestă prin caracterul personal al muncii, prin prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului și prin caracterul continuu al raporturilor juridice de muncă.

În opinia autorilor ruși M.V. Lușnikova (M.B. Лушникова) și A.M. Lușnikov (A. M. Лушников), normele morale (etice) pot dobândi calitatea de izvor al dreptului muncii în cazul în care au fost încorporate într-un act normativ ce reglementează raporturile juridice de muncă. Ele obțin, în cazul dat, caracterul unei norme juridice²¹.

Considerăm că o astfel de atitudine față de normele morale în cadrul raporturilor juridice de muncă poate fi ușor criticată, întrucât transpunerea normelor morale în actele normative (inclusiv în cele emise la nivel de unitate) poate avea ca efect diminuarea drepturilor și garanțiilor de muncă, fixate în legislația muncii. Pentru confirmarea celor expuse, invocăm situații des întâlnite în practica corporativă, când angajatorii obligă salariații să respecte eticheta vestimentară la locul de muncă. Se mai întâmplă când angajatorii aprobă regulamente cu privire la *dress code*-ul salariaților în cadrul unităților. În cuprinsul unor asemenea acte normative locale sunt inserate și liste cu specificarea hainelor (și materialelor din care trebuie să fie confecționate acestea) pe care ar trebui să le poarte salariații la locul de muncă (în birou). Observăm că, din punct de vedere formal, normele etice referitoare la ținuta vestimentară, grație faptului că au fost transpuse în regulamentul cu privire la *dress code*-ul salariaților, urmau să devină adevărate norme juridice. Dar, o astfel de „transformare” nu va avea loc, deoarece reglementările ce țin de eticheta vestimentară la locul de muncă, în opinia noastră, urmează să fie lovite de nulitate în temeiul art. 12 din CM al RM. Legislația muncii nu obligă salariații să poarte îmbrăcăminte de serviciu (sau uniformă). Unica excepție poate fi invocată în cazul îmbrăcăminte speciale pe care salariatul este obligat să o poarte, în temeiul art. 226 lit. b) din CM al RM, această îmbrăcăminte având calitate de un mijloc de protecție individuală din dotare. Desigur că, în cazul analizat, nu vom face referiri la avocați, procurori și judecători, care, în exercițiul funcției, sunt obligați să aibă ținuta vestimentară *prevăzută de lege*.

Referindu-ne în continuare la actele normative privite ca izvor al dreptului muncii, vom menționa că cel mai important izvor de drept este *Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994*, legea fundamentală a țării: ea enumeră principalele acte normative sau izvoare de drept; în Constituție sunt formulate principiile fundamentale de drept, valabile pentru toate ramurile de drept, inclusiv pentru dreptul muncii.

În articolul 72 alin. (1) din Constituție se menționează că Parlamentul adoptă legi constituționale, legi organice și legi ordinare. *Raporturile de muncă și cele de protecție socială urmează să fie reglementate prin legi organice*.

Potrivit articolului 102 din Constituție, Guvernul Republicii Moldova adoptă hotărâri și dispoziții care se publică în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. Firește, pot fi considerate izvoare ale dreptului muncii numai acele hotărâri care conțin norme generale și numai dacă ele au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă, precum și alte relații indisolubil legate de acestea (*raporturi juridice conexe*). Astfel, sunt recunoscute ca izvoare ale dreptului muncii: *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1449 „Privind carnetul de muncă” din 24.12.2007²²*, *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 10 „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova” din 05.01.2012²³*, *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 535 din 07.05.2003 „Privind aprobarea Modulului de calculare și de plată a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia”²⁴*, *Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 95 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008”²⁵ ș. a.*

Unele dintre actele normative din domeniul raporturilor juridice de muncă și al celor conexe sunt adoptate în vederea armonizării legislației naționale cu *acquis-ul comunitar*²⁶. Astfel, Guvernul Republicii Moldova a aprobat *Hotărârea nr. 603 „Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă” din 11.08.2011²⁷* în scopul transpunerii Directivei Parlamentului European și Consiliului 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 „Privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă” (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 260/5 din 03.10.2009).

Au caracter de izvoare ale dreptului muncii și actele normative adoptate de ministere și de celelalte autorități ale administrației publice: regulamente, ordine și instrucțiuni, dacă au ca obiect de reglementare relații sociale de muncă.

Majoritatea actelor emise de Guvernul Republicii Moldova și de celelalte autorități ale administrației publice fac parte din categoria actelor normative adoptate întru executarea legii. Astfel, potrivit art. 9 alin. (2) din *Legea Republicii Moldova privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale* (nr. 317-

XV/2003)²⁸, actele normative ale autorităților administrației publice centrale și locale trebuie să corespundă întocmai prevederilor constituționale, legilor, precum și hotărârilor și ordonanțelor Guvernului. Trebuie notificat și faptul că limitele de reglementare pentru Guvern și (sau) pentru autoritățile administrației publice și instituțiile abilitate prin lege cu funcții de reglementare și de control sunt stabilite, pentru fiecare caz aparte, prin legi. Actele normative ale acestor autorități nu pot fi invocate în cazul în care nu corespund prevederilor legislației.

Așadar, autorităților administrației publice și altor instituții (inclusiv organelor parteneriatului social) le pot fi atribuite competențe de reglementare în sfera raporturilor juridice de muncă doar în cazurile expres prevăzute de lege. De exemplu, reieșind din prevederile art. 25 alin. (2) din CM al RM, formarea și activitatea comisiilor pentru dialog social „angajator-salariați” se reglementează prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. În temeiul acestei norme juridice, legiuitorul a delegat organului național de parteneriat social împuterniciri de reglementare în ceea ce privește funcționarea comisiilor pentru dialog social. Ca rezultat, la 18 mai 2007, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective a aprobat *Regulamentul-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*²⁹.

În cele din urmă, ținem să menționăm pe urmele autorilor români că „izvoarele dreptului muncii se caracterizează prin faptul că normele care le alcătuiesc, în marea lor majoritate, au un caracter imperativ, ceea ce constituie o garanție în plus în favoarea persoanelor încadrate în muncă cu privire la asigurarea de către stat a condițiilor optime desfășurării activității, cât și pentru realizarea efectivă a drepturilor ce le revin”³⁰.

NOTE

1. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.
2. O astfel de apreciere a fost dată și de autorii ruși Marcenko M.N. (Марченко М.Н.), Lușnikov A.M. (Лушников А.М.), Lușnikova M.V. (Лушникова М.В.). A se vedea pentru dezvoltări: A.M. Лушников, М.В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том 1.* – Москва: Статут, 2009, стр. 574-575.
3. Codul de procedură civilă al RM, adoptat prin Legea RM nr. 122-XV din 14.03.03, Chișinău, Cartea, 2003.
4. Astfel, au incidență în domeniul raporturilor juridice de muncă următoarele Hotărâri ale Plenului Curții Supreme de Justiție: *Hotărârea nr. 6 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației materiale despre încasarea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau altă vătămare a sănătății ori prin deces”* din 04.07.2005 // Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, nr. 12, 2005; *Hotărârea nr. 11 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți”* din 03.10.2005 // Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, nr. 2, 2006; *Hotărârea nr. 12 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă”* din 03.10.2005 // Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, nr. 6, 2006.
5. *Ex nunc* – expresie latină cu sensul de „începând de acum”, potrivit căreia efectele unui act juridic se produc numai pentru viitor. A se vedea, pentru dezvoltări: Săuleanu Lucian, Rădulețu Sebastian, *Dicționar de expresii juridice latine*, București, Editura C.H. Beck, 2007, p. 120.
6. A se vedea: *Hotărârea Curții Constituționale nr. 11 „Pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sunt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin. (1) art. 111 din Codul muncii în redacția Legii nr. 168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”* din 31.05.2011 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 96-98 din 10.06.2011.
7. A.M. Лушников, М.В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том 1.* – Москва: Статут, 2009, стр. 582.
8. În temeiul *Ordonanței Guvernului nr. 77 din 28 august 2003* (publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 619 din 30 august 2003), art. 9 a fost expus în redacție nouă: „Art. 9. – Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.
9. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, București, Editura Lumina Lex, 2003, p. 58.
10. A se vedea: Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, București, Editura Lumina Lex, 2003, p. 59; Ion Traian Ștefănescu, Brândușa Vartolomei, *Uzul în domeniul raporturilor de muncă* // Revista română „Dreptul”, nr. 5/2001, p. 93-99.
11. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan ș. a., *Dreptul muncii*, București, Editura Rosetti, 2004, p. 36.
12. A se vedea: Бондаренко Э. Н. *Трудовой договор как основание возникновения правоотношения*. Санкт-Петербург, 2004, стр. 47-51; Рогалева Г. А. *Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права*. Москва, 2003, стр. 29; Толкунова В. Н. *Трудовое право*. Москва, 1997, стр. 18; А. М. Лушников, М. В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том 1.* – Москва: Статут, 2009, стр. 574.

13. A se vedea: M. H. Марченко. *Источники права: учебное пособие*. – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 2008, стр. 284.
14. Cu referire la una dintre particularitățile contractului individual de muncă privit ca izvor al dreptului muncii, autorul rus face următoarea remarcă: „Следует заметить, что одна из особенностей трудового договора как источника данной отрасли права (s. n.), заключается в том, что, закрепляя его понятие и содержание, законодатель не называет его правовым актом, т. е. не придает ему непосредственно правовой характер, а делает это опосредованно, через „соглашение”. A se vedea: M. H. Марченко. *Источники права: учебное пособие*. – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 2008, стр. 284-285.
15. Ibidem, p. 310-311.
16. Киселев И. Я. *Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов*. – Москва: Издательская группа НОРМА-ИНФРА · М., 1998, стр. 19.
17. Лебедев В.М. *Лекции по трудовому праву*. Томск, 2002, стр. 13-15.
18. А.М. Лушников, М.В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том 1*. – Москва: Статут, 2009, стр. 578.
19. Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, București, Editura ALL Beck, 2002, p. 136.
20. Giorgio del Vecchio, *Lección de filosofie juridică*, București, Editura Europa Nova, 1998, p. 194.
21. А.М. Лушников, М.В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том 1*. – Москва: Статут, 2009, стр. 579.
22. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 5-7 din 11.01.2008.
23. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 7-12 din 13.01.2012.
24. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 84-86 din 16.05.2003.
25. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 34-36 din 17.02.2009.
26. Prin *acquis-ul comunitar* se subînțelege o totalitate de norme juridice ce reglementează activitatea instituțiilor Uniunii Europene (în continuare – UE), acțiunile și politicile comunitare, care constă în: conținutul, principiile și obiectivele cuprinse în Tratatul UE (CECO, CEE, CEEA, TFUC) și în cele ulterioare (Actul Unic European, Tratatul de la Maastricht și Tratatul de la Amsterdam și Lisabona); legislația adoptată de către instituțiile UE pentru punerea în practică a prevederilor Tratatelor (regulamente, directive, decizii, opinii și recomandări); jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene; declarațiile și rezoluțiile adoptate în cadrul Uniunii Europene; acțiuni comune, poziții comune, convenții semnate, rezoluții, declarații și alte acte adoptate în cadrul Politicii Externe și de Securitate și a cooperării din domeniul justiției; acordurile internaționale la care UE este parte, precum și cele încheiate între statele-membre ale UE cu referire la activitatea acesteia. A se vedea: Claudia-Ana Moarcăș Costea, Ana-Maria Vlăsceanu, *Dreptul individual al muncii: analize teoretice și studii de caz*, București, Editura C.H. Beck, 2010, p. 22-23.
27. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 135-138 din 19.08.2011.
28. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 208-210 din 03.10.2003
29. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 208-209 din 21.11.2008.
30. Adrian Leik, Mihai Mantale, Gheorghe Filip, *Dreptul muncii și securității sociale*, Graphix, Iași, 1997, p. 33.