



POZIȚIONAREA ENTITĂȚII JURĂMÂNTULUI ÎN CADRUL EPISTEMOLOGIEI DREPTULUI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Nicolae SADOVEI,

doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

SUMMARY

In the present article, the author approaches the entity of taking an oath in the framework of epistemology of the Labour Law of the Republic of Moldova in the context in which, holding certain functions, over 20 categories of natural persons, in staff-service, according to the law have the obligation to take an oath. Thus, the juridical reports of the respective work, which appear in the result of taking up the post, are reports conditioned by the taking of the oath.

In the situation when the legal obligation of taking the oath in order to take up a position is rising, it is absolutely necessary to work out a well grounded concept of the act of taking the oath, to comprise all the juridical aspects of the given entity, including the aspect of the mixt juridical nature of the given act.

S *curte preliminare.* Majoritatea drepturilor obiective (fie de natură publică, fie de natură privată) pot fi exercitate de către o persoană într-un mod condiționat, deoarece sunt entități cu caracter relativ, ce depind de disponibilitatea titularului dreptului în cauză de a se conforma cerințelor stabilite de lege pentru a putea accede, atât *de jure*, cât și *de facto*, la dreptul respectiv. Aceste condiții pot fi variate: unice sau multiple, generale sau speciale, de drept privat sau de drept public etc. De regulă, condițiile stabilite de lege pentru accesul persoanei la exercitarea unui drept țin de exteriorizarea criteriului volitiv unipersonal, bilateral sau pluriparticipativ al titularului (titularilor). Relativ puține condiții nu țin, sub nicio formă, de criteriul în speță, printre acestea aflându-se atingerea unei anumite vârste (stabilite de lege) de către subiectul aspirant la un anumit drept, condiție care se încadrează în categoria evenimentelor. Acele condiții care țin de criteriul volitiv sunt încadrate fie în categoria acțiunilor, fie în categoria inacțiunilor, iar acestea din urmă, la fel ca și evenimentele, sunt fapte juridice. Altfel spus, orice condiție stabilită de lege, care necesită a fi respectată pentru ca o persoană să accedă la posibilitatea exercitării unui drept formalizat juridic, este materializată prin intermediul unui fapt juridic.

Condiționarea dreptului la muncă al persoanei.

De cele mai multe ori, exercitarea unui drept de către o persoană, pe lângă faptul că este o exercitare condiționată, presupune și „socializarea” dreptului respectiv, adică implică relaționarea titularului dreptului, în procesul de accedere la dreptul în cauză, cu alte persoane fizice sau juridice. Evident că aceasta presupune intrarea subiectului într-o relație socială reglementată,

adică într-un raport juridic. Dreptul la muncă este un exemplu tipic de exercitare de către o persoană fizică a unui drept condiționat, care poate fi realizat, de regulă, numai prin intermediul unui raport juridic. Posibilitatea exercitării dreptului respectiv, exceptând socializarea și relaționarea titularului dreptului cu alte persoane, indiferent de faptul dacă modul de exercitare a dreptului în cauză cade sub incidența normelor unei sau altei ramuri a dreptului – a dreptului muncii, a dreptului civil, comercial, administrativ sau a altei ramuri de drept, – este, cu foarte puține excepții, exclusă. Prin urmare, drepturile persoanelor fizice sunt drepturi condiționate, iar dreptul la muncă, fiind unul din drepturile naturale fundamentale ale omului, poate servi în calitate de exemplu clasic de drept subiectiv condiționat.

În acest context, este necesar a menționa faptul că posibilitatea realizării *de facto* a necesității naturale umane de a efectua o activitate conștientă nu poate fi, totodată, egalată cu dreptul persoanei de a efectua o anumită activitate concretă. Necesitatea poate fi realizată *oricând* de către persoana respectivă prin intermediul efectuării *oricărei* activități, pe când realizarea dreptului subiectiv al persoanei de a efectua o anumită activitate – de a munci – *nu poate fi îndeplinită oricând*, ci numai prin intermediul efectuării *unor anumite* activități concrete. Cu alte cuvinte, *necesitatea* naturală de a munci nu este o necesitate condiționată, pe când *realizarea* dreptului de a munci este condiționată. Condiționarea respectivă reprezintă un fapt (împrejura-re) de care depinde apariția posibilității de a munci ca și fenomen antropoc, sau care influențează desfășurarea posibilității de a munci, putând-o frâna sau stimula. Ca și entitate filosofică, *condiția* reprezintă, în acest caz,



atitudinea obiectului față de evenimentele care-l înconjoară și fără de care existența obiectului este imposibilă¹. Obiectul, în acest sens, este o *entitate condiționată*, condiția fiind întotdeauna externă obiectului și constând din diversitatea lumii obiective; ea formează mediul în interiorul căruia obiectul prinde viață. Condițiile de care depinde apariția dreptului persoanei de a efectua o anumită activitate sunt diverse, dar acestea întotdeauna țin de *obiect*, adică sunt, la rândul lor, dependente de dreptul respectiv al persoanei, în calitate de obiect. Cu cât activitatea pe care dorește să o efectueze persoana este mai complexă, cu atât și condițiile de care depinde dreptul respectiv sunt, pe de o parte, mai numerice și, pe de altă parte, mai riguroase, majoritatea condițiilor respective purtând un caracter absolut, supus regulii *sine qua non*-ului.

Fiind abordat în calitate de obiect prin intermediul căruia se realizează, în majoritatea cazurilor, dreptul natural al persoanei de a munci, raportul juridic de muncă este, *par excellence*, un raport condiționat. Chiar dacă în epistemologia dreptului muncii instituția raportului juridic de muncă se consideră a fi mai nouă decât instituția contractului individual de muncă², aceasta, deși nu a fost „sesizată” *de jure* ca și entitate conturată de la momentul formării dreptului muncii în calitate de ramură autonomă a sistemului dreptului, a existat *de facto* întotdeauna. Însăși una din „regulile de aur” ale dreptului muncii, care conferă contractului individual de muncă calitatea de izvor al raportului juridic de muncă, ne face să tragem concluzia logică, potrivit căreia de când există instituția modernă a contractului individual de muncă (la fel ca și instituția *locatio operarum* în calitate de precursor al acesteia), a existat și instituția raportului juridic de muncă. Un raport juridic de muncă tipic este *dublu condiționat*: în primul rând, apariția acestuia este condiționată de existența unui contract individual de muncă valabil, iar în al doilea rând – apariția raportului respectiv este condiționată *extensio* și de condițiile de încheiere legală a contractului în cauză. În ceea ce ține de majoritatea raporturilor juridice de muncă atipice, datorită faptului că, de regulă, acestea nu sunt grefate pe un contract individual de muncă, apariția acestora este *unicondiționată*: condițiile prevăzute de lege pentru apariția unui raport de muncă atipic reprezintă un tot întreg, fără disecarea acestora în condiții aflate în prim-plan și condiții aflate în plan secund. Totodată însă, în cazul raporturilor juridice de muncă atipice grefate pe un contract individual de muncă, cum ar fi, de exemplu, raporturile de muncă ale colaboratorilor vamali, apariția acestora la fel este dublu condiționată, ca și apariția raporturilor juridice de muncă tipice.

Condiția depunerii jurământului în raporturile ju-

ridice de muncă. Dacă ar fi să fie abordate prin prisma antinomiei *profan-divin*, majoritatea absolută a condițiilor stabilite de lege, cărora trebuie să se conformeze o persoană fizică pentru a avea posibilitatea de a-și exercita dreptul la muncă, țin de domeniul secularului (al profanului): condițiile de studii, de vechime în muncă, de experiență profesională etc. Acestea sunt relativ variabile și fluctuante, modificându-se ori de câte ori intervin schimbări organice în structura economică, socială și politică a societății. Pe parcursul scurgerii timpului, cele mai multe condiții din categoria dată au fost supuse unor schimbări mai mult sau mai puțin cardinale, inclusiv condiția care ține de atingerea unei anumite vârste de către o persoană fizică pentru a-și putea exercita dreptul natural de a munci. Unele condiții au dispărut concomitent cu dispariția unor structuri social-politice (cum ar fi, de exemplu, condiția obligativității apartenenței persoanei la un anumit partid politic sau la o anumită confesiune religioasă), iar altele, necunoscute anterior, au apărut odată cu schimbările sociale intervenite – fie de ordin evolutiv, fie de ordin revolutiv, – schimbări care țin de transformări calitative profunde ale societății.

Există însă anumite condiții care nu se încadrează în tiparul clasic al unor entități ce pot fi relativ ușor încadrate juridic. Acestea au mai multe aspecte, iar abordarea conceptuală a lor este dificilă tocmai datorită faptului că, epistemologic, necesită a fi cercetate ca un tot întreg, format din mai multe componente aparținând diferitelor domenii științifice. În cazul unor astfel de condiții, elementul primar este, de regulă, unul nonjuridic, acesta fiind ulterior transpus în spațiul juridic și „îmbrăcat” în haina respectivă adecvată. Grație faptului că elementul juridic se află pe plan secund, cercetarea acestora este, în astfel de cazuri, mai dificilă fără anumite cunoștințe elementare de care trebuie să dea dovadă cercetătorul interesat. Pe de altă parte, instrumentarul utilizat în cadrul unor cercetări epistemologice și praxiologice juridice clasice este insuficient sau chiar inaplicabil, de aceea cercetătorul trebuie să apeleze la mai multe modalități (instrumente) de cercetare, unele dintre acestea necesitând abilități speciale. Condițiile de acest gen au componente de natură pluridimensională: conținuturi de ordin filosofic, religios, antropologic, medical, psihologic, etc, moral etc. Din cauza complexității lor, aceste condiții pot fi abordate ca și concept unitar integral numai prin intermediul cercetării fiecărei fațete (a fiecărui aspect) aparte și sintetizării acestora prin intermediul aplicării, în cadrul respectiv, a componentei de ordin epistemologic specifică științelor juridice.

Din categoria condițiilor de acest gen, face parte și



o astfel de condiție, specifică unui segment aparte al raporturilor juridice de muncă atipice, cum este cea a *depunerii jurământului* de către persoana încadrată într-o anumită funcție. Condiția depunerii jurământului este obligatorie pentru existența valabilă a unor raporturi juridice de muncă atipice, indiferent de natura juridică primară a acestor raporturi – fie că sunt raporturi de muncă de drept public, fie că sunt raporturi de drept privat. Astfel, în cazul majorității absolute a raporturilor de serviciu ale funcționarilor și demnitarilor publici – *raporturi juridice de muncă atipice*, – depunerea jurământului este o condiție obligatorie și, din această cauză, ea poate fi considerată drept *condiție tipică* pentru categoria respectivă de raporturi. Totodată, fiind abordată prin prisma raporturilor juridice de muncă tipice, condiția depunerii jurământului în cadrul acestor raporturi este foarte rar întâlnită, legiuitorul impunând-o numai în anumite situații și, de regulă, până la apariția raportului ca atare. Drept exemplu ar putea servi prevederea legală potrivit căreia absolvenții facultăților de medicină sunt obligați să depună un jurământ special, cunoscut drept *Jurământul lui Hipocrate*³. Evident că pentru categoria raporturilor juridice de muncă tipice condiția depunerii jurământului este, astfel, o *condiție atipică*.

Abordarea condiției depunerii jurământului în doctrina dreptului muncii din Republica Moldova. În situația încadrării într-o anumită funcție (de regulă, publică sau asimilată funcției publice), peste douăzeci de categorii de persoane fizice, titulare ale funcției pe care o ocupă, sunt obligate prin lege să depună jurământul; în caz contrar, adică în situația când persoana obligată refuză să depună jurământul, raportul de muncă al acesteia va fi invalidat. Până la momentul declarării independenței Republicii Moldova, în perioada când aceasta era parte componentă a fostei URSS, obligativitatea depunerii jurământului – exceptând obligativitatea depunerii jurământului militar – era prevăzută doar pentru absolvenții facultăților de medicină⁴. Deși începând cu anul 1991, în Republica Moldova s-a produs o „explozie” legislativă sub aspectul normativizării obligativității depunerii jurământului la încadrarea în funcție, literatura națională de specialitate în materie de drept al muncii nu a abordat acest subiect, cu excepția unor menționări relativ neutre care înregistrează fenomenul ca atare. Astfel, în doctrina autohtonă de specialitate, lipsesc abordările epistemologice complexe ale entității jurământului în cadrul raporturilor de muncă. Nici în manualele de drept al muncii, nici în studiile de specialitate, nici în cadrul comentariilor practico-științifice în materia raporturilor de muncă nu a fost atrasă atenția cuvenită fenomenului în cauză⁵.

Primul microsuport de curs în materie de drept al muncii din istoria postindependență a Republicii Moldova, elaborat și publicat în anul 1995 de către Teodor Negru⁶, deși descrie succint statutul salariaților în calitate de subiecți ai dreptului muncii⁷, raporturile juridice de muncă⁸ și modalitatea de încheiere a contractului individual de muncă⁹, nu conține nici o referință la actul de depunere a jurământului de către o persoană fizică ca și condiție de apariție a raportului juridic de muncă, cum ar fi cazul raporturilor juridice de muncă ale militarilor¹⁰. Chiar dacă recunoaște caracterul contractual al raporturilor juridice de muncă ale militarilor, autorul consideră că condițiile de încadrare în serviciu ale acestora sunt reglementate de normele dreptului administrativ, fără a fi aplicabile normele de drept al muncii¹¹, spre deosebire de raporturile juridice de muncă ale avocaților, considerate de către Teodor Negru a fi raporturi atipice¹², asupra cărora se extind prevederile dreptului muncii. Autorul enumeră un șir de condiții pentru apariția unui raport juridic de muncă valabil al avocatului, cum ar fi cele privind studiile juridice superioare, vechimea în muncă, stagierea în cadrul unui birou de avocați, însă nu menționează și o astfel de condiție specială, cum ar fi depunerea jurământului de către candidatul la funcția de avocat. Abordarea dată este corectă, deoarece potrivit *Regulamentului Avocaturii RSS Moldovenești*, aprobat de către Sovietul Suprem al fostei RSSM prin Legea nr.526 din 21.11.1980, prin intermediul căruia se reglementa statutul avocatului – care era încă aplicabil în domeniu la momentul publicării lucrării citate aici, – nu exista o astfel de condiție specială pentru obținerea statutului de avocat, cum ar fi depunerea jurământului¹³. Teodor Negru nu abordează sub nicio formă locul pe care-l ocupă entitatea jurământului în contextul raporturilor de muncă nici în cadrul manualului de drept al muncii (partea generală), elaborat împreună cu cercetătoarea Cătălina Scorțescu și publicat în anul 2004, deși analizează pe larg instituția raporturilor juridice de muncă¹⁴.

La fel, ca și autorii citați mai sus, nici Elena Mocanu – un alt cercetător în materie de drept al muncii, – nu abordează sub nicio formă entitatea jurământului și corelația acesteia cu raporturile juridice de muncă, cu ocazia elaborării unui curs de prelegeri la partea generală a dreptului muncii, editat în anul 1997¹⁵. Deși caracterizează atât salariatul în calitate de subiect al dreptului muncii¹⁶, cât și raporturile juridice de muncă (autoarea, de asemenea, considerând că există două categorii de raporturi juridice de muncă: tipice și atipice)¹⁷, aceasta trece sub tăcere însă faptul că pentru apariția unor raporturi juridice de muncă atipice este necesară, în cazurile prevăzute de lege, o astfel de condiție,



cum ar fi depunerea jurământului de către persoana care se angajează în funcție. Totodată, Elena Mocanu menționează că, spre deosebire de cazul altor ramuri de drept, raporturile juridice de muncă iau naștere numai ca rezultat al unor acțiuni legale¹⁸ și, uneori, pentru apariția unui raport juridic de muncă, nu este suficient doar acordul părților de a încheia contractul de muncă; mai sunt necesare – consideră pe bună dreptate autoarea, – și „*alte fapte care, fiind prevăzute de legislație, în mod obligatoriu trebuie să însoțească acest acord*”¹⁹. Atare lucru ne sugerează că autoarea admitea (deși în mod implicit) și posibilitatea existenței unei astfel de condiții de apariție a unui raport juridic de muncă, cum ar fi cea a depunerii jurământului de către persoana fizică care se încadează într-o anumită funcție.

De asemenea, nici cercetătorul Nicolai Romandaș – autorul primului suport de curs complet la Dreptul moldovenesc al muncii²⁰, elaborat și publicat în anul 1997, – nu face vreo referință la entitatea jurământului în cadrul condițiilor de apariție ale raporturilor juridice de muncă, deși menționează, chiar în contextul abordării obiectului, metodei și sistemului dreptului muncii faptul că există o legătură strânsă între raporturile juridice de muncă și raporturile juridice administrative. Astfel, potrivit lui N. Romandaș, „*funcționarul de stat se produce ca subiect al relațiilor de muncă și relațiilor statale de guvernare*”²¹, raporturile de muncă conturându-se în specificul activității salariatului în cadrul organelor de administrație publică, iar cele administrative – în cadrul exercitării atribuțiilor publice în exteriorul autorității respective²². Deși abordează destul de amplu entitatea salariatului ca și subiect al dreptului muncii²³, nici profesorul Romandaș nu menționează nimic despre faptul că, în anumite situații, dobândirea calității de salariat atipic este condiționată de depunerea de către persoana angajată a jurământului. Nici în cazul examinării – la fel de amplă – a instituției raporturilor juridice de muncă, autorul nu menționează despre actul de depunere a jurământului²⁴. La fel, autorul trece sub tăcere obligativitatea depunerii jurământului de către un subiect special al raporturilor de muncă și atunci când abordează modalitatea de încheiere a contractelor individuale de muncă, deși tratează aparte unele forme (titpuri) de contracte, printre acestea regăsindu-se contractele individuale de muncă pe o durată determinată, munca la domiciliu, acordul în scris (o formă aparte a contractului individual de muncă, operabilă în materie până la adoptarea Codului muncii din anul 2003) etc.²⁵.

Într-o altă lucrare – un studiu monografic consacrat epistemologiei instituției contractului individual de muncă²⁶ – N. Romandaș menționează faptul că în doctrină există abordări diferite în ceea ce ține de con-

dițiile speciale de angajare a unor categorii de salariați, acestea fiind abordate mai pe larg în lucrare²⁷. Cu această ocazie, autorul menționează faptul că un șir de condiții speciale au un rol aparte, cel de *act de validare* a contractului de muncă, precedând și condiționând încheierea contractului²⁸. Precizăm aici că autorul menționează, cu ocazia abordării specificului contractelor individuale de muncă cu funcționarii publici, faptul că „persoana cu funcție de răspundere care susține proba *depune jurământ* în termen de cel mult zece zile după expirarea perioadei de probă”²⁹. Chiar dacă nu dezvoltă subiectul în direcția abordată de către noi în cadrul prezentului studiu și nu abordează epistemologia actului de depunere a jurământului de către funcționarii publici, limitându-se doar la aspectul menționării statice a entității jurământului în contextul unor raporturi juridice de muncă speciale, cum sunt raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, consemnăm faptul menționării, pentru prima dată în literatura de specialitate din Republica Moldova, a fenomenului dat, prin intermediul unui studiu epistemologic în materie de drept al muncii.

Și cercetătorii Boris Sosna și Nikolai Gorelko menționează, în cadrul unui suport practico-științific de drept al muncii³⁰, entitatea jurământului în contextul raporturilor juridice de muncă, ca fiind operabilă în cazul anumitor categorii de salariați, cum ar fi situația încheierii contractelor individuale de muncă cu funcționarii publici. Autorii atrag atenția asupra faptului că legea specială poate prevedea condiții aparte de încheiere a contractului și, implicit, de apariție a raporturilor juridice de muncă respective³¹. Specificul încheierii contractelor de muncă cu funcționarii publici și cu o categorie aparte de funcționari – colaboratorii vamali – este abordat de către autori puțin mai detaliat, în contextul tratării modalității de încheiere a contractelor individuale de muncă. B. Sosna și N. Gorelko menționează faptul că *refuzul de a depune jurământul* de către un funcționar public atrage după sine încetarea contractului de muncă cu funcționarul respectiv³².

La fel și într-o altă lucrare – un studiu monografic consacrat abordării specificului contractelor individuale de muncă în Republica Moldova și Federația Rusă³³, cercetătorul B. Sosna menționează entitatea jurământului în contextul abordării temeiurilor suplimentare de încetare a raporturilor de muncă cu funcționarii publici³⁴. Astfel, autorul menționează faptul că *Legea serviciului public nr.443 din 04.05.1995* (abrogată)³⁵ acorda angajatorului dreptul de a concedia funcționarul public în caz de refuz de depunere a jurământului, prevăzut de art.15 din legea în cauză. Totuși autorul, la fel ca și N. Romandaș, nu analizează sub nicio formă natura ju-



ridică și conținutul entității jurământului, abordând sub formă statică actul de depunere a jurământului. Singura diferență de abordare de către cei doi autori constă în faptul că N.Romandaș menționează entitatea jurământului ca și *condiție de apariție* a raportului juridic de muncă cu anumite categorii de funcționari publici, pe când B.Sosna abordează entitatea în cauză ca și *condiție, nerespectarea căreia duce la încetarea* raportului existent deja, prin prisma situației când un salariat cu statut de funcționar public refuză să depună jurământul stabilit de lege.

Cercetătorii N.Romandaș și Ed.Boișteanu, deși abordează detaliat – în conținutul unor note de curs în materia dreptului colectiv și individual al muncii, – condițiile de încheiere a contractului individual de muncă și, implicit, condițiile de apariție a raportului juridic de muncă, nu menționează printre condițiile speciale și actul de depunere a jurământului³⁶. Totodată, la examinarea temeiurilor de concediere a salariaților, este menționat de către autori și un astfel de temei special de încetare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, cum este refuzul de a depune jurământul³⁷. În cadrul unui suport de curs la partea generală a dreptului muncii, elaborat de către unul dintre autorii citați aici, Ed. Boișteanu, la fel nu se menționează nimic despre actul de depunere a jurământului ca și condiție specială de apariție a unor raporturi juridice de muncă³⁸. Deși atrage atenție asupra faptului că pentru stabilirea unui raport juridic de muncă este necesar și un astfel de element, cum ar fi „*împrejurarea de fapt prevăzută de ipoteza normei juridice*”³⁹, – depunerea jurământului încadrându-se perfect, în opinia noastră, în noțiunea împrejurării de fapt respective pentru anumite categorii de raporturi juridice de muncă atipice, – autorul menționează în acest sens, printre alte condiții speciale pentru obținerea statutului de salariat de către o persoană fizică, doar condiția examenului medical, fără a menționa și condiția depunerii jurământului⁴⁰. Nici în manualul de drept al muncii, publicat în anul 2007 de către N. Romandaș și Ed. Boișteanu, nu este abordată, sub nicio formă, entitatea actului de depunere a jurământului ca și condiție specială de apariție a unor raporturi juridice de muncă, deși este menționat faptul că pentru încheierea valabilă a unui contract individual de muncă se cer, în anumite cazuri, pe lângă îndeplinirea condițiilor comune și altor contracte, și respectarea unor condiții specifice⁴¹.

Ultimul studiu în materie de drept moldovenesc al muncii – un curs universitar complet elaborat și publicat de către Teodor Negru și Cătălina Scorțescu în anul 2010, – la fel nu conține oarecare abordări ale entității jurământului, deși în cadrul examinării condițiilor

necesare încheierii contractelor individuale de muncă autorii studiului fac referință și la existența unor condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcții⁴². Prin interpretarea celor susținute de către autorii vizați, întrucât aceștia enumeră, în contextul examinării condițiilor de încheiere a contractelor individuale de muncă, și unele categorii speciale de angajați, cum ar fi colaboratorii vamali, polițiștii, ofițerii de informații, judecătorii, Președintele țării, executorii judecătorești, funcționarii publici, demnitarii publici, procurorii, avocații parlamentari, avocații, ofițerii de informații, grefierii⁴³, putem concluziona că toate aceste categorii de angajați, numiți sau aleși într-o anumită funcție și care depun obligatoriu jurământul la încadrare, se află în raporturi juridice de muncă. Deși, așa cum am menționat deja, autorii nu utilizează în conținutul lucrării sintagma „jurământ”, în mod indirect aceștia admit faptul că „*o serie de funcții de demnitate publică, ce se obțin în urma numirii în funcție, pot fi ocupate de candidații ce întrunesc anumite condiții, stabilite în legi speciale*”⁴⁴.

Concluzii. Abordarea teoretică a condiției în depunerea jurământului în cadrul raporturilor juridice de muncă în calitate de fenomen juridic se află în fază inițială, iar un concept unitar bine formulat și definit al entității în cauză, în doctrina națională de drept al muncii nu există. Nefiind tratată ca atare, entitatea jurământului este cel mai adesea percepută, sub aspect juridic, ca și un fenomen aflat în afara spațiului destinat raporturilor juridice de muncă, cercetătorii în materia dreptului poziționându-l (de regulă) în cadrul raporturilor juridice de drept public, în special de drept administrativ și de drept constituțional. În situația când în Republica Moldova obligația legală de a depune jurământul pentru a putea exercita o funcție – de regulă publică – este într-o continuă creștere, este imperios necesară elaborarea unui concept bine fundamentat al actului de depunere a jurământului, care ar cuprinde toate aspectele juridice ale entității în cauză. Evident că unul din aspectele cele mai interesante, dar totodată și mai puțin tratate în cadrul epistemologiei dreptului, îl formează aspectul naturii juridice de drept al muncii a fenomenului în cauză, sesizat prin intermediul abordării condițiilor speciale de apariție a unor raporturi de muncă aparte – a raporturilor juridice de muncă atipice.

Note:

¹ Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С.М., Панов В.Г. (главные редакторы), *Философский энциклопедический словарь*, Изд-ство «Советская Энциклопедия», Москва, 1983, с.707.



² Лушников А.М., Лушникова М.В., *Курс трудового права*, том 1, Изд-ство «Статут», Москва, 2009, с.700.

³ Potrivit prevederilor art.9 din *Legea cu privire la exercitarea profesiei de medic nr.264 din 27.10.2005*, la absolvirea instituției de învățământ superior medical se depune *jurământul medicului*, modul de depunere a acestuia fiind stabilit de către Ministerul Sănătății. În doctrina de specialitate, continuă și astăzi dezbaterile privind caracterul și utilitatea jurământului cunoscut drept *Hippocratic Oath*; pentru detalii a se vedea: Hulkower Raphael, *The History of the Hippocratic Oath: Outdated, Inauthentic, and Yet Still Relevant*, în *The Einstein Journal of Biology and Medicine*, vol. 25/26 (2009/2010), no.1, p.41-44; Jotterand Fabrice, *The Hippocratic Oath and Contemporary Medicine: Dialectic Between Past Ideals and Present Reality?*, în *Journal of Medicine and Philosophy*, vol. 30, Issue 1, 2005, p.107-128; Keranen Lisa, *The Hippocratic Oath as Epidemic Rhetoric: Reanimating Medicine's Past for Its Future*, în *Journal of Medical Humanities*, vol.22, no.1, 2001, p.55-68; Barry S. Collier, *The Physician-scientist, The State, and The Oath: Thoughts for Our Times*, în *The Journal of Clinical Investigation*, vol. 116, no.10, 2006, p.2567-2570. Dezbateri au loc și în ceea ce privește utilitatea aplicării actului de depunere a jurământului și de către alte categorii de subiecți; pentru detalii a se vedea: Sharrock Geoff, *Two Hippocratic Oaths for Higher Education*, în *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol.32, no.4, 2010, p.365-377; Watson David, *Does Higher Education Need a Hippocratic Oath?*, în *Higher Education Quarterly*, vol. 61, no.3, 2007, p.362-374; Daniel Fu-Chang Tsai, Ding-Shinn Chen, *An Oath for Bioscientists*, în *Journal of Biomedical Science*, vol.10, no.6, 2003, p.569-576; Theunissen Chris, *It's About Time we Had a Professional Oath in Psychology*, în *Australian Psychologist*, vol. 43, Issue 1, 2008, p.55-60.

⁴ Art.13 „Присяга врача” din *Legea URSS „Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении”* din 19.12.1969 stipula următoarele: „Граждане СССР, окончившие высшие медицинские учебные заведения СССР и получившие звание врача, приносят присягу врача Советского Союза. Текст присяги и порядок ее принесения определяются Президиумом Верховного Совета СССР”.

⁵ Până la adoptarea Declarației de Independență, în fosta RSSM extrem de rar erau editate studii și manuale în domeniul științelor juridice. Politica fostei URSS în domeniu era axată pe centralizarea exclusivă a cercetărilor științifice în marele centre universitare metropolitane, de regulă cele din Moscova și Leningrad, extrem de rar admitându-se elaborarea și editarea unui studiu într-un anumit segment al raporturilor juridice în cadrul unei entități unionale naționale periferice, cum era considerată în perioada respectivă RSS Moldovenească. Cel mai important studiu în materia raporturilor de muncă, elaborat și editat în perioada sovietică de către cadrele științifice naționale din RSSM, a fost, în opinia noastră, *Comentariul Codului muncii al RSSM*, editat la Chișinău în anul 1989. [Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР, отв. ред. Негру Ф.П., Петров В.Н., Кишинев, Изд-ство «Карта молдовеняскэ», 1989г.] Acesta însă nu conținea nicio referință, directă sau indirectă, la entitatea jurământului și aplicabilitatea sa în raporturile de muncă. Această „tăcere” a autorilor studiului respectiv poate fi înțeleasă, dacă privim la entitatea jurământului prin prisma reglementărilor aplicabile în materie în perioada respectivă,

deoarece, așa cum am menționat deja, în perioada sovietică de după 1917, foarte puține categorii de angajați depuneau jurământul la încadrarea într-o anumită funcție.

⁶ Negru Teodor, *Dreptul muncii*, ULIM, Chișinău, Tipografia „Reclama”, 1995.

⁷ *Ibidem*, p.10-11.

⁸ *Ibidem*, p.13-15.

⁹ *Ibidem*, p.18-20.

¹⁰ *Ibidem*, p.14.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Ibidem*, p.15.

¹³ Pentru detalii a se vedea *Legea despre aprobarea Regulamentului avocaturii RSS Moldovenești nr.526 din 21.11.1980*, publicată pe pagina web: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311901> (accesat la 21.02.2012)

¹⁴ Negru Teodor, Scorțescu Cătălina, *Dreptul muncii: partea generală*, ULIM, Chișinău, 2004, p.80-95.

¹⁵ Mocanu Elena, *Curs de prelegeri la dreptul muncii: partea generală*, Chișinău, 1997.

¹⁶ *Ibidem*, p.60-62.

¹⁷ *Ibidem*, p.47-57.

¹⁸ *Ibidem*, p.55.

¹⁹ *Ibidem*, p.56.

²⁰ Romandaș Nicolai, *Dreptul muncii: Curs de prelegeri*, Reclama, Chișinău, 1997.

²¹ *Ibidem*, p.15.

²² *Ibidem*.

²³ *Ibidem*, p.45-51.

²⁴ *Ibidem*, p.79-96.

²⁵ *Ibidem*, p.149-156.

²⁶ Romandaș Nicolai, *Contractul individual de muncă*, CEP USM, Chișinău, 2001.

²⁷ *Ibidem*, p.6.

²⁸ *Ibidem*, p.83.

²⁹ *Ibidem*, p.112.

³⁰ Сосна Б.И., Горелко Н.А., *Трудовое право Республики Молдова: Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*, Reclama Кишинэу, 2001 г.

³¹ *Ibidem*, p.46.

³² *Ibidem*, p.55.

³³ Сосна Б.И., *Трудовые договоры (контракты) в Республике Молдова и в Российской Федерации в условиях рыночной экономики: теория и практика*, Reclama, Кишинэу, 2001 г.

³⁴ *Ibidem*, p.169, 174.

³⁵ *Legea serviciului public nr.443 din 04.05.1995*, publicată în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.61 din 02.11.1995 (abrogată).

³⁶ Romandaș Nicolai, Boișteanu Eduard, *Dreptul colectiv și individual al muncii*, C.E.P. „Tipografia centrală”, Chișinău, 2003.

³⁷ *Ibidem*, p.241.

³⁸ Boiștenu Eduard, *Dreptul muncii: Partea generală*, Pontos, Chișinău, 2005.

³⁹ *Ibidem*, p.73.

⁴⁰ *Ibidem*, p.90-91.

⁴¹ Romandaș Nicolai, Boișteanu Eduard, *Dreptul muncii: Manual*, Reclama, Chișinău, 2007, p.135-136.

⁴² Negru Teodor, Scorțescu Cătălina, *Dreptul muncii: Curs universitar*, Labirint, Chișinău, 2010, p.92

⁴³ *Ibidem*, p.95-100.

⁴⁴ *Ibidem*, p.103.