

**ȘCOALA DOCTORALĂ ÎN DREPT, ȘTIINȚE POLITICE ȘI  
ADMINISTRATIVE A CONSORTIULUI INSTITUȚIILOR DE  
ÎNVĂȚĂMÂNT ASEM și USPEE**

Cu titlu de manuscris  
C.Z.U. 349.2(043.2)

**GAMUREAC ALEXANDRU**  
**ACTELE NORMATIVE ȘI CELE DISPOZITIVE APLICABILE  
RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ÎN UNITATE**

**553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**

Rezumatul tezei de doctor în drept

**CHIȘINĂU, 2021**

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale în Drept, Științe Politice și Administrative a Consorțiului Instituțiilor de Învățământ ASEM și USPEE.

**Conducător științific:**

\_\_\_\_\_ ROMANDAȘ, Nicolai, doctor în drept, profesor universitar

**Comisia de doctorat:**

- 1.MIHALACHE, Iurie - doctor habilitat în drept, conferențiar universitar – Președinte;
- 2.ROMANDAȘ, Nicolai – doctor în drept, profesor universitar - Conducător de doctorat;
- 3.BOIȘTEANU, Eduard - doctor habilitat în drept, profesor universitar – Membru oponent;
- 4.MACOVEI, Tatiana - doctor în drept, conferențiar universitar - Membru oponent;
- 5.PĂSCĂLUȚĂ, Felicia - doctor în drept, conferențiar universitar - Membru oponent;

Susținerea va avea loc la (*se indică data și ora*) în cadrul

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la biblioteca Academiei de Studii Economice din Moldova (ASEM) și Universității de Studii Economice Europene “Constantin Stere“ (USPEE) și pe pagina web a ANACEC.

Rezumatul a fost expediat la (*se indică data și anul*)

**Secretar al comisiei de doctorat:**

\_\_\_\_\_ Nume, prenume dr.în drept, conf.univ.

**Autor:**

\_\_\_\_\_ GAMUREAC, Alexandru.

(© Gamureac, Alexandru, 2021)

## CUPRINS:

<b>1. Reperetele conceptuale ale cercetării.....</b>	<b>4-11</b>
<b>2. Conținutul tezei.....</b>	<b>11-29</b>
<b>3. Concluzii generale și recomandări.....</b>	<b>30-37</b>
<b>4. Adnotare (în română, rusă și engleză).....</b>	<b>38-40</b>
<b>5. Bibliografie.....</b>	<b>41-45</b>

## 1. REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

**Actualitatea și importanța temei abordate.** Organizarea muncii în zilele actuale a devenit o povară deosebit de complicată pentru totalitatea agenților economici din RM, datorită prezenței pronunțătoare a multiplelor probleme pe care le implică administrarea resurselor umane. Despre totalitatea problemelor pe care le implică administrarea resurselor umane, putem nota că acestea în toate reflecțiile sale implică un volum consistent de acte juridice, necesare a fi prezente în sfera relațiilor juridice de muncă, care pot fi divizate în două mari categorii, anume: actele juridice obligatorii stabilirii relației juridice de muncă, cât și cele individuale, ultimele fiind prezente în circuitul juridic al unității urmare reflecției dorinței și inițiativei angajatorului.

Despre categoria actelor juridice individuale, notăm că acestea potrivit cadrului legislativ al muncii autohton sunt consacrate în prevederile art.10 alin. (1) lit.e) din CM al RM [2] care poartă denumirea de - *acte normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității.*

Anume această categorie de acte juridice, posibilă a fi aplicabilă în cadrul relațiilor de muncă este în stare să ofere angajatorilor acel deziderat în procedurile de organizare a muncii pe care aceștea doresc să le inițieze și să-le aibă stabilite la modul cel mai concret și oportun tuturor întrebărilor apărute la nivelul unității economice administrate în sfera muncii.

Prezența posibilității de a emite acte normative-interne de către angajator, garantată acestuia prin intermediul prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2], constituie nimic altceva decât o influență a legiuitorului moldovean, caracterizată prin esența naturii modernizării legislației muncii care a avut loc în Republica Moldova în anul 2003 odată cu aprobarea noului Cod al Muncii RM. Astfel, fiind una dintre posibilitățile legale ale angajatorului de a se implica în mod individual în sfera relațiilor juridice de muncă prin intermediul unui instrument juridic recunoscut de legiuitor cum este cel al reglementării normative-interne ale unor compartimente din sfera relațiilor juridice de muncă, apreciem de această dată că o asemenea abordare, necesită a fi privită la rândul său ca și o instituție juridică distinctă a dreptului muncii, intitulată ca instituția actelor normative-interne ale unității ce se emit de către angajator.

Atât despre necesitatea cât și posibilitatea angajatorului de a aborda unele aspecte din sfera muncii salariale, prin intermediul măsurii reglementării normative-interne a unor întrebări din cadrul relațiilor juridice de muncă, putem nota cu precizie că, instituția juridică a actelor normative-interne ale unității, având în considerare conexiunile, obiectul și metodele pe care le cuprinde, constituie un instrument juridic deosebit de fluent, capabil să soluționeze o varietate de întrebări din sfera relațiilor juridice de muncă la nivelul intern al unității.

Un subiect important pentru practica dreptului muncii, care îi majorează valoarea instituției actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, îl constituie posibilitățile de interconexiune a instituției date, cu alte instituții ale dreptului muncii.

Subiectul posibilităților și roadelor pe care le poate aduce măsura interconexiunii instituției actelor normative-interne emise de angajator la nivelul unității cu alte instituții ale dreptului muncii, până în prezent în doctrina dreptului muncii autohton rămâne în umbra. Având la baza cercetării o varietate de obiective concrete, și având în considerare interesul pronunțat asupra unui asemenea subiect, în final s-a reușit de a contura o cercetare multiaspectuală, complexă și de premieră pentru doctrina dreptului muncii moldav a instituției actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității.

Despre problematica reglementării normative-interne, ce se realizează din partea angajatorului, cu prilejul ordonării unor compartimente ce izvorăsc din raporturile juridice de muncă stabilite la nivelul unității economice, putem sublinia că o asemenea operațiune juridică, poate fi realizată în exclusivitate doar din partea angajatorului, grație caracterului de dispoziție cu care o asemenea instituție juridică se caracterizează inițial. Prin urmare, angajatorul fiind garantul condițiilor de muncă, caracterul ori reflecția puterii lui de dispoziție în asemenea întrebări joacă un rol impunător, grație aparenței spețelor și problemelor din cadrul vieții social-juridice de muncă desfășurate la nivelul unității economice.

La fel ca și în cazul celorlalte subiecte legate de instituția actelor normative-interne emise la nivelul unității de către angajator, imaginea generală despre aspectele privind reglementarea normativă internă a unor compartimente din sfera relațiilor juridice de muncă până în prezent în doctrina de specialitate autohtonă nu a căpătat o investigație corespunzătoare, ci chiar una minorată. O asemenea constatare apreciem că mai și demonstrează efectul incertitudinii specialiștilor practicieni din sfera muncii, de a se pronunța prompt asupra unor subiecte ce vizează problematica reglementării normative-interne realizate de către angajator, asupra unor întrebări deseori stringente din sfera relațiilor juridice de muncă.

Incetitudinea practicienilor de dreptul muncii, deseori poate fi apreciată ca și una întemeiată, pentru că într-adevăr despre unele compartimente ale relațiilor juridice de muncă în sensul reglementării lor normative-interne la nivelul unității (stabilirea sistemului de salarizare netarifar, politica de personal, disciplina muncii, motivarea financiară și cea non financiară a salariaților, securitatea și sănătatea în muncă, documentarea individual a relațiilor de muncă, etc.), pot apărea unele întrebări rezolvarea cărora nu poate fi întâlnită nici în legislație, și cu regrete nici în doctrina de specialitate. Astfel, datorită prezenței în practica relațiilor de muncă a unui masiv de probleme asupra cărora angajatorul trebuie să se pronunțe în mod individual, apreciem că a fost

și prevăzută de către legiuitor posibilitatea angajatorului, garantată acestuia în sfera muncii sub forma dreptului acestuia de a emite acte normative-interne la nivelul unității.

Fiind un instrument recunoscut de legiuitor, relatăm că dreptul angajatorului de a emite acte normative-interne la nivelul unității, necesită a fi privită ca și o instituție juridică distinctă a dreptului muncii, pentru că acoperirea legală și posibilitățile ei de înfățișare practică actualmente nu pot fi subestimate.

Având în considerare că instituția actelor normative-interne ale unității, pe care angajatorul le poate emite conform art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2], este capabilă să asigure o corectitudine, coerență, sistematizare și totodată ordine juridico-economică în organizarea și documentarea relațiilor de muncă la nivelul unității sub toate aspectele lor, subliniem că aceasta necesită a fi studiată și respectiv cunoscută deosebit de profund de către specialiști, îndeosebi aspectele ei ce includ: a) extinderea dreptului angajatorului de a emite acte normative-interne la nivelul unității; b) definirea caracterului dispozitiv a dreptului angajatorului de a emite acte normative interne la nivelul unității; c) natura juridică; d) formele și particularitățile de prezentare juridică a reglementărilor normative-interne ce se emit la nivelul unității de către angajator, altele.

În opinia noastră cunoașterea unor asemenea întrebări izvorâte din problemele pe care le implică instituția actelor normative-interne ale unității la modul ei practic, s-ar isca a fi un complex de cunoștințe deosebit de utile nu doar practicienilor de dreptul muncii, ci și întregii comunități juridice. Această opinie o deducem din faptul că, cunoștințele cu privire la realizarea în practica relațiilor de muncă a actelor normative-interne emise de angajator implică la rândul său necesitatea cunoașterii unui spectru deosebit de vast de discipline, printre care se iscă cele: juridice, economice, management, fapt care face dreptul muncii una dintre cele mai progresive ramuri ale dreptului.

Totodată mai considerăm că, fiind una dintre cele mai dinamice ramuri ale dreptului, dreptul muncii, devine tot mai frecvent o ramură de drept în care prevalează înțelegerile individuale dintre angajator și salariat, cât și reglementările normative-interne individuale ale angajatorului, ori mai fiind și numite ca unilaterale, pe care angajatorii le introduc în circuitul juridico-formal al relațiilor de muncă în baza prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

Dacă e să apreciem o asemenea abordare, putem menționa cu precizie că aceasta în realitățile actuale ale relațiilor de muncă este deosebit de relevantă și chiar una corectă, pentru că condițiile de muncă, organizarea muncii și alte aspecte proprii sferei de muncă nu pot fi comparate cu cele din trecut. Deoarece munca în zilele noastre implică tot mai frecvent un grad de inteligență ridicat a resursei umane, și deci abordarea persoanelor încadrate în muncă actualmente implică necesitatea utilizării din partea angajatorului a unor metode noi de lucru, care întru a fi legal recunoscute necesită a fi înfățișate la nivelul unității prin intermediul instituției actelor normative-interne emise de angajator.

Mai mult, având în considerare că angajatorul în cadrul relațiilor de muncă, are rolul de a direcționa totalitatea persoanelor și proceselor demarate la nivelul unității economice, susținem că printre obligațiunile de frunte ale acestuia se enumeră a fi obligația lui - *de a organiza munca la nivelul unității*, ce apreciem că constituie una dintre cele mai complicate sarcini cu care se pot confrunta conducătorii unităților economice. Dar, nefiind imposibilă a fi realizată, susținem că fără aplicarea lui către instituția actelor normative-interne ale unității, angajatorul nu va putea organiza și stabili în mod legal totalitatea rigorilor din sfera muncii, de care vor trebui să se călăuzească resursele umane contractate. Prin urmare, pe lângă definirea sistemului de organizare a muncii, angajatorul fiind principalul subiect din sfera muncii, acesta va trebui să asigure prin măsurile sale de reglementare normativă internă și stabilirea unui sistem eficient de respectare a drepturilor și obligațiilor subiecților implicați în procesele de prestare a muncii la nivelul unității economice administrate. O asemenea situație considerăm că a fost conștientizată de legiuitorul moldav, și întru reprimarea și chiar extinderea dreptului de dispoziție și control a angajatorului a și inclus în categoria drepturilor acestuia dreptul de a emite acte normative-interne la nivelul unității.

Așadar, fiind întitulate ca acte juridice normative-interne și fiind emise de angajator, apreciem că un asemenea produs juridic, constituie nimic altceva decât o activitate de elaborare a normelor chiar și fiind afectate de o aplicabilitate redusă, acestea oricum rămân a fi norme cu caracter juridic de directivare, necesare a fi respectate de către salariații unității, unde acestea au fost aprobate.

Totodată, despre o asemenea activitate putem nota că aceasta fiind efectuată de către angajator, într-un mod mai restrâns poate fi privită prin analogie ca o activitate de legiferare de care ca regulă, în stat se preocupă organul legislativ. În acest sens în doctrina de specialitate rusă a fost susținută o idee relevantă, potrivit căreia în rezultatul legiferării se crează instrumentariul reglementării juridice și se realizează (prin intermediul mecanismului de regularitate a dreptului) influența asupra vieții societății [29, p.139].

Deci, potrivit viziunii notate, subliniem că angajatorul prin realizarea dreptului său de a emite acte normative-interne la nivelul unității, la fel ca și legiuitorul influențează viața comunității de muncă, pe care a adunat-o la nivelul unității economice gestionate. Prin urmare, odată nefiind ordonată activitatea persoanelor plasate în câmpul muncii la nivelul unei atare unități, apreciem că o asemenea activitate nu va fi una utilă, deoarece orice muncă prestată de salariați urmează un singur scop, care este cel al - finalității economice adăugate pentru unitate, investitori și nu în ultimul rând pentru salariații care o prestează. Astfel, întru evitarea unei munci inutile, incorecte ori și cu lacune, angajatorii pot anticipa o asemenea situație negativă anume prin realizarea dreptului lor consacrat în art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2], care permite acestuia de a interveni

în multiplele probleme și situații cu care se confruntă deosebit de frecvent în special conducătorii unităților economice din sectorul privat de activitate.

**Prezentarea rezultatelor cercetărilor anterioare referitoare la tema aleasă.** Actualmente în Republica Moldova, lipsesc care-va lucrări științifice care abordează în mod concret și multiaspectual, problematica actelor normative-interne, pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității pentru aplicarea lor în sfera muncii. Lucrări autohtone, care abordează chiar și superficial un asemenea subiect, la momentul actual nu putem întâlni doar decât în cadrul unei lucrări, elaborate din partea autorilor Eduard Boișteanu, Romadaș Nicolai și Felicia Păscăluță.

Și arăși, în aceasta lucrare autorii abordează un asemenea subiect în mod practic, fapt ce presupune lipsa unei investigații și argumentări științifice corespunzătoare.

Astfel, neavând un suport doctrinar coerent în cadrul doctrinei de specialitate autohtone, urmare realizării prezentului studiu, am apelat de nenumărate ori către lucrările autorilor străini din următoarele țări: fosta URSS, Federația Rusă, România, Ucraina, Belarus.

Una dintre cele mai bogate doctrine de specialitate în cadrul căreia putem găsi lucrări deosebit de valoroase se prezintă a fi doctrina dreptului muncii sovietic, în cadrul căreia problematica actelor normative-interne a unității a cunoscut o investigație pronunțată, în mod special pot fi remarcate lucrările următorilor autori: Antonova, L.I., Kondratiev, R.I., Tali, L.S., Vișnevețkii, A.I., Hlebnikov, D.N., Rabinovici-Zaharin, S.L., Voitinskii, I.S., Dogadov, V.M., Kaminskaia, P.D., ș.a.

Având o doctrină de specialitate fundamentală în materia dreptului muncii, actualii savanți ruși au dezvoltat deosebit de pronunțat subiectul actelor normative-interne ori și locale, pe care angajatorul este în drept să le emită. Astfel, în doctrina Federației Ruse, subiectul actelor normative-interne emise de angajator la nivelul unității, a fost abordat în lucrările savanților: Lușnikov, A.M., Lușnikova, M.V., Orlovskii, Iu.P., Demușina, O.N., Preajennikov, M.O., Kaliujnov, E.Iu., Hnîkin, G.V., Vedeășkin, S.V., Podvîsoțkii, P.T., Veselova, E.R., Sîrovatskaia, L.A., Kostean, I.A., Malenko, T.V., ș.a.

În doctrina dreptului muncii românesc, instituția actelor normative-interne ale unității, chiar uneori fiind tratată indirect de către savanți, totuși este prezentă în lucrările savanților: Țiclea Alexandru, Sanda Ghimpu, Ștefănescu Ion-Trăian, Onică-Chipea Lavinia, Alexandru Athanasiu, Vlăsceanu Ana-Maria, etc.

Printre doctrinarii ucraineni care au manifestat un interes asupra problematicii actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, se enumeră: Goloborodiko, V.O., Juravliov, D.V., Prilipko., S.M., Iaroșenko., O.M., și alții.



Doctrina dreptului muncii al Belorusului, în situația investigației noastre a fost prezentată doar de către un singur autor care este Tomașevskii, K.L., cercetările cărui apreciem că au fost de mare utilitate.

Urmare, realizării unui studiu științific aprofundat și de pionerat pentru doctrina dreptului muncii autohton, privind problematica actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității pentru sfera muncii, suntem ferm convinși că rezultatele analizelor efectuate în prezentul studiu, nu vor rămâne în umbră, ci din potrivă vor fi în continuare obiect de discuții atât în cercurile științifice, cât și în special în cele practice. O asemenea certitudine o deducem din ipoteza, precum că necesitatea investigării multiaspectuale și complexe a instituției actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, conduce la o purificare democratică și progresivă a legislației muncii autohtone.

**Scopul lucrării.** Scopul prezentei lucrări constă în cercetarea multiaspectuală și corespunzătoare a instituției dreptului muncii a actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, prin realizarea unui studiu aprofundat a legislației și a doctrinei de specialitate din diferite țări, având ca finalitate formularea recomandărilor relevante cât și propunerilor “*de lege ferenda*”, în cele ce vizează influențele, rolul și forța juridică a instituției actelor normative-interne ce se emit de angajator la nivelul unității pentru organizarea și documentarea corespunzătoare a relațiilor juridice de muncă.

De asemenea, în cadrul prezentei investigații reieșind din obiectivele trasate se urmărește cercetarea exhaustivă și minuțioasă a viziunilor doctrinare, opiniilor practicienilor cât și practica judecătorească străină în materia actelor normative-interne emise de angajator la nivelul unității, urmărind scopul de a valorifica și sistematiza în mod logic și corespunzător viziunile referitoare la modernizarea cadrului legal, structurării coerente a viziunilor și situațiilor întâlnite în practica din domeniu, întrebări ce izvorăsc din situațiile ce vizează aplicarea de către angajator în practică a prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

**Obiectivele cercetării.** Având în considerare că tema propusă spre cercetare comportă pe lângă aspectul său științific, pregnant și un caracter practic, nu ne-am limitat la elaborarea unui studiu teoretic distinct, ori uscat, ci am abordat în complex instituția juridică aleasă corelând în acest sens conținutul investigației cu o varietate de probleme, care apar la nivelul unităților economice, cu prilejul realizării operațiunilor de reglementare normativă internă a unor întrebări din sfera muncii. Totodată, pe lângă multiaspectualitatea subiectelor abordate, în cadrul prezentei investigații, au fost elucidate interconexiunile instituției actelor normative-interne cu o varietate de domenii, pe care le putem întâlni în fiecare unitate economică, ca exemplu ar fi cele: economic, management, psihologie, organizarea muncii, motivarea financiară, etc.

În atingerea scopului propus evidențiem următoarele obiective de cercetare pentru soluționarea problemei științifice:

1. analiza doctrinei în vederea prezentării investigațiilor privind instituția actelor normative - interne ce se emit la nivelul unității de către angajator;
2. definirea caracterului dispozitiv pe care îl comportă instituția juridică a actelor normative - interne ale unității, ce se materializează în practică prin manifestarea în exclusivitate a voinței angajatorului;
3. definirea naturii juridice a instituției actelor normative-interne, ce pot fi emise la nivelul unității de către angajator;
4. definirea rolului instituției actelor normative-interne emise la nivelul unității de către angajator, pe care acesta îl poate juca pentru totalitatea întrebărilor cât și problemelor din sfera raporturilor juridice de muncă, pe care angajatorul le poate soluționa la nivelul unității prin intermediul măsurii reglementării normative-interne a acestora;
5. definirea aspectului arhitectural-constructiv a actului normativ-intern ce poate fi emis la nivelul unității din partea angajatorului;
6. prezentarea și explicațiunea conținutului a formelor de înfățișare juridică a reglementărilor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității economice pentru sfera muncii;
7. definirea regimului juridic a actelor normative-interne emise la nivelul unității de către angajator în cadrul relațiilor juridice de muncă încheiate la nivelul unității;
8. definirea ariilor de competență și posibilitățile legale de implicație a angajatorului în unele compartimente a raporturilor juridice de muncă prin intermediul instituției actelor normative-interne ale unității.

**Ipoteza de cercetare**, constă în investigarea și explicațiunea complexă a instituției juridice a actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, evidențiind particularitățile, situațiile, domeniile de aplicare și formele de înfățișare juridică a unei asemenea categorii de acte juridice, prin dubla ei dimensiune (teoretico-practică), cu înaintarea propunerilor și recomandărilor relevante întru facilitarea alegerii unui asemenea instrument juridic de către angajatori, întru orânduirea corespunzătoare din punctele de vedere: juridic, organizatoric cât și managerial a relațiilor de muncă la nivelul unităților economice.

Reieșind din ipoteza de cercetare ne-am propus să analizăm inițial situația doctrinară privind instituția actelor normative-interne ale unității, cât și reglementările legislativ-normative aplicabile în situațiile ce vizează posibilitatea angajatorului de a realiza dreptul său consfințit în art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2], ca în final să înaintăm o serie de recomandări și propuneri ”*de lege ferenda*”, în scopul acoperirii lacunelor constatate în legislația muncii autohtonă, cât și

elaborării unui cadru legal distinct pentru instituția actelor normative-interne ale unității, ce pot fi emise de către angajatori.

**Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese.** Întru realizarea unei cercetări complexe și multiaspectuale asupra instituției actelor normative-interne ale unității ce pot fi emise de către angajator, au fost utilizate un ansamblu de metode, printre care:

- *metoda istorică*, în rezultatul utilizării căreia am obținut o imagine clară privind apariția și evoluția istorică a instituției actelor normative-interne, pe care angajatorii le pot emite la nivelul unităților administrate;

- *metoda epistemologică*, grație căreia am reușit să cunoaștem extinderea dreptului de dispoziție a angajatorului în situațiile ce vizează competența lui de a emite acte normative-interne la nivelul unității, în scopul remedierii unui spectru vast de probleme din sfera relațiilor juridice de muncă;

- *metoda analizei sistemice*, utilizarea căreia ne-a permis să analizăm și să grupăm în mod sistematizat și logic componentele ce alcătuiesc instituția actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității;

- *metoda descriptivă*, urmare utilizării căreia am reușit să exprimăm totalitatea rigorilor posibile și respectiv necesare a reținute de subiecții ce sunt implicați în activitățile de elaborare și implimentare în sfera muncii la nivelul unităților economice a reglementărilor de natura celor normative-interne a angajatorului;

- *metoda comparativă*, cu ajutorul căreia a fost efectuată o analiză multiaspectuală și interdisciplinară a cadrului legal al Republicii Moldova, Federației Ruse, României în cele ce vizează situația reglementărilor legislative exprese referitoare la instituția actelor normative-interne ale unității pe care le poate emite angajatorul.

**Bază normativ-legislativă a lucrării** au constituit-o următoarele acte: Constituția RM [1]; Codul muncii al RM [2]; Legea RM nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative [7]; Legea RM nr.186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă [8]; HG RM nr.95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implimentarea Legii securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 [6], cât și alte acte normativ-legislative atât de origine moldavă, cât și a altor state precum Federația Rusă, România.

**Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute.** Prezenta lucrare constituie unicul studiu autohton, care abordează multiaspectual, complex și interdisciplinar instituția actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității pentru sfera muncii.

Totodată, prezentul studiu în premieră pentru doctrina dreptului muncii moldav a oferit o imagine deosebit de amplă atât a aspectului teoretic, cât și pregnant a celui practic, asupra

instituției dreptul muncii a actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității. La fel, întru argumentarea rolului și caracterului său novator, în cadrul prezentei investigații a fost oferită o imagine complexă și corespunzătoare a instituției actelor normative interne, în situații de interconexiune a instituției date cu logistica formală, managementul resurselor umane și alte domenii care sunt și pot fi prezente în sfera relațiilor de muncă, prin materializarea lor practică în cadrul actelor normative-interne ale unității emise de angajator la nivelul unității.

Elementele de noutate științifică a prezentei investigații se caracterizează prin următoarele teze:

- a fost elucidat izvorul și locul nașterii instituției actelor normative-interne ale unității;
- a fost explicat rolul, locul și posibilitățile instituției actelor normative-interne ce pot fi emise de către angajator la nivelul unității pentru sfera relațiilor juridice de muncă;
- a fost determinată natura juridică a instituției actelor normative-interne ale unității;
- au fost determinate instituțiile de dreptul muncii care admit conexiunea lor cu instituția actelor normative-interne ale unității;
- au fost definite principalele forme de înfățișare formal-juridică a actelor normative-interne ce pot fi emise la nivelul unităților economice de către angajatori;
- a fost definită abilitatea de dispoziție normativ internă a angajatorului;
- au fost definite principalele posibilități și situații în care angajatorul poate apela către instituția actelor normative-interne în scopul pronunțării sale prompte asupra unor subiecte nereglementate expres de legiuitor.

Reeșind din totalitatea elementelor menționate, subliniem că până în prezent asemenea subiecte nu au fost abordate nici cum în cadrul doctrinei de specialitate autohtone și grație unui asemenea indiciu, considerăm că prezentul studiu va fi de mare utilitate atât savanților, cât și îndeosebi practicienilor de dreptul muncii.

Totodată, în sensul argumentării rolului novator a prezentei investigații, asemenea studiu mai are la baza sa și un bloc de propuneri “*de lege ferenda*” cu argumentarea adoptării lor, la care se mai adaugă și recomandările formulate pentru înlăturarea aspectelor lacunare pe care le-am constatat în cadrul legislației muncii moldave cu prilejul formulării prezentului studiu.

**Suportul teoretico-științific al lucrării** îl constituie lucrările juriștilor și economiștilor iluștri din Federația Rusă, Republica Moldova, România, cât și alte state, care au abordat atât în mod majoritar cât și minoritar instituția a actelor normative-interne ale unității, de emiterea cărora este îndreptățit angajatorul.

**Problematica științifică soluționată** constă în definirea competenței angajatorului în cele ce vizează emiterea actelor normative-interne pentru sfera muncii la nivelul unității economice.

Totodată, pe lângă definirea competenței angajatorului în sfera reglementării normative - interne a unor probleme din sfera muncii, au fost definite modalitățile și abordările pe care angajatorul le poate alege cu prilejul organizării corespunzătoare a proceselor de prestare a muncii la nivelul unității.

La fel, în cadrul prezentului studiu a fost nuanțată totalitatea rigorilor și posibilităților pe care trebuie să le aibă în vedere atât savanții cât și practicienii de dreptul muncii, în situațiile ce vizează materializarea formal-juridică a actelor de natura celor normative-interne, pe care angajatorul este îndreptățit să le emită la nivelul unității, cât și alte subiecte pe care le include instituția actelor normative-interne ale unității.

**Importanța teoretico-practică a investigației.** Rezultatele studiului formulat, prezintă o importanță deosebită din multiplele puncte de vedere (metodologic, practic, doctrinar) pentru dezvoltarea conceptului de act normativ intern pe care angajatorul poate să îl emită la nivelul unității pentru sfera muncii. Despre valoarea aplicativă a rezultatelor obținute, putem stabili că acestea se prezintă a fi exprimate într-un complex multiaspectual și interdisciplinar de idei și opinii, atât doctrinare, practice cât și decizii jurisprudențiale relevante, puse în discuție pe tot parcursul investigației, care pot fi utilizate cu încredere de către practicienii dreptului muncii, cât și de organele legislative în vederea armonizării continue a cadrului legislativ-normativ al muncii.

La fel, o însemnătate deosebită în sensul valorii aplicative a prezentei teze de doctorat o constituie și elementele de integritate în compartimentul “*Anexe*“, care urmăresc oferirea unei imagini cât de posibil ample și corespunzătoare asupra importanței și necesităților de utilizare în practica relațiilor de muncă a unor asemenea categorii de acte juridice, cum sunt cele normative - interne emise de angajator la nivel de unitate.

**Aprobarea și publicarea rezultatelor obținute.** Rezultatele obținute în urma desfășurării investigațiilor au fost elaborate, aprobate și recomandate spre susținere de către Comisia de Îndrumare a Școlii Doctorale în Drept, Științe Politice și Administrative a Consorțiului instituțiilor de învățământ ASEM și USPEE.

Rezultatele cercetărilor realizate sunt reflectate în diverse reviste de specialitate, conferințe de nivel național și internațional, în următorul volum: a) conferințe naționale – 7 publicații; b) conferințe internaționale – 10 publicații.

### **Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:**

**1. Dreptul angajatorului de a emite acte normative-interne la nivelul unității, pentru sfera muncii constituie un drept absolut. Un asemenea drept necesită a fi privit ca o instituție juridică distinctă a dreptului muncii. Deși, la momentul actual legiuitorul moldovean s-a limitat de a materializa în mod expres o asemenea instituție la nivel de lege, observăm că totuși în complexul reglementărilor legislativ-normative de natura muncii al RM, există o serie de trimiteri către o**

asemenea categorie de acte juridice, dar totuși considerăm că conturarea prin reglementare expresă la nivel de lege a unei asemenea instituții de dreptul muncii nu doar că este posibilă ci și chiar necesară în actualele condiții socio-economice.

2. Actele normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, dispun de o natură juridică deosebit de specifică, specificitatea căreia se argumentează prin caracterul sublegal al unei asemenea categorii de acte juridice, care se aplică în exclusivitate în cadrul relațiilor juridice de muncă. Definirea naturii juridice a actelor normative-interne, pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, în viziunea și aprecierea noastră constituie o investigație de premieră pentru doctrina dreptului muncii autohton, în rezultatul căreia credem că va fi conturată o nouă etapă a democratizării continue a cadrului legislativ al muncii.

3. Instituția actelor normative-interne, pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, se materializează la modul ei practic în sfera relațiilor juridice, urmare exteriorizării voinței exprese a angajatorului în cadrul unei forme de act juridic ales. În sensul instituției abordate, voința angajatorului necesită a fi percepută sub forma dreptului de dispoziție a acestuia.

Această idee, o deducem din faptul că angajatorul în sfera relațiilor de muncă, constituie subiectul care: directivează, organizează și garantează salariaților totalitatea condițiilor de muncă, la care aceștea au conchis cu prilejul stabilirii relației juridice de muncă. Prin urmare, angajatorul fiind subiectul care decide asupra încadrării la nivelul unității a resurselor umane necesare, și respectiv subiectul care are dreptul de a da ordine salariaților, găsim că un asemenea indiciu este suficient pentru a garanta în sfera muncii abilitatea lui de dispoziție.

4. Instituția actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, pe lângă faptul că constituie o instituție juridică, ce presupune elaborarea cadrului normativ intern al unității în exclusivitate pentru sfera muncii salariale, mai admite pe lângă cele menționate și posibilitatea conexiunii sale prin suplinire cu alte instituții recunoscute și reglementate la modul expres de cadrul legislativ al muncii. Totodată, remarcăm faptul că actualmente o asemenea întrebare în cadrul reglementărilor legislative al muncii autohtone, nu a căpătat o consfințire expresă. Prin urmare, fiind constatată o asemenea lacună, apreciem că propunerile “*de lege ferenda*” formulate de noi, credem că vor facilita prin măsura modernizării Codul muncii moldovean la capitolul instituției actelor normative-interne ale angajatorului.

**Implimentarea rezultatelor științifice.** Urmare realizării studiului dat, rezultatele științifice acumulate sunt utilizate în vederea îmbogățirii doctrinei de specialitate a Republicii Moldova, cât și în vederea democratizării prin modernizare a legislației muncii naționale. Deasemenea, prezentul studiu poate fi folosit cu încredere în procesul educațional în cadrul instituțiilor de învățământ superior de profil juridic și cel economic, și de către practicienii dreptului muncii.

**Volumul și structura tezei:** Prezenta teza de doctorat este constituită din următoarele elemente: adnotări (în trei limbi: română, engleză, rusă), lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie, anexe, CV-ul autorului. În total lucrarea numără 280 pagini, iar în lista bibliografică sunt incluse 300 de titluri. Prezenta teză de doctorat a fost întocmită în corespundere cu exigențele stabilite pentru această categorie de lucrări.

**Cuvinte cheie:** act normativ intern al unității, angajator, salariați, regulament, ordin, dreptul de dispoziție a angajatorului, document, act juridic unilateral a angajatorului, documentarea raporturilor juridice de muncă, fișa de post a salariatului, legiferarea normativ internă a angajatorului, completarea cadrului legislativ a muncii, îmbunătățirea condițiilor de muncă, organizarea muncii, condiții suplimentare.

## 2. CONȚINUTUL TEZEI

**Introducerea** constituie partea descriptiv-introductivă a temei de cercetare menită a justifica importanța și actualitatea temei abordate, la fel este precizat scopul și obiectivele urmărite de autor. Deasemenea, este definit prin identificare suportul teoretico-științific, instrumentele metodologice, baza normativ-legislativă, argumentarea noutății științifice, importanța teoretico-practică și valoarea aplicativă a investigației, sunt expuse aprobările și publicările rezultatelor, structura și aspectele de conținut.

**Capitolul 1 Analiza situației doctrinare privind studiul instituției juridice a actelor normative-interne ale unității ce se emit de către angajator**, reflectă totalitatea analizelor și studiilor doctrinare constatate cu prilejul realizării cercetării teoretice a instituției actelor normative-interne emise de angajator la nivelul unității. Astfel, a fost identificat izvorul nașterii instituției actelor normative-interne ale unității, aspectele și particularitățile de reglementare legală a acestei instituții în unele state ale lumii. La fel, în prezentul capitol a fost analizat și argumentat caracterul dispozitiv prin care se caracterizează fluent instituția actelor normative-interne ale unității.

Cu prilejul conturării prezentului compartiment, a fost supusă analizei istorice aprofundate aspectul evolutiv a instituției actelor normative-interne ale unității, pe care le poate emite angajatorul, în mod exclusiv fiind atrasă atenția investigațiilor realizate în cadrul doctrinei de specialitate a URSS, Federației Ruse, cât și nelipsite de interes au fost și doctrinele Belorusului și Ucrainei.

Instituția actelor normative-interne emise la nivelul unității de angajator a fost abordată încă în URSS de autoarea Antonova, L.I, în lucrarea *Reglementarea juridică locală (Локальное правовое регулирование)* [16, 152 p.] tipărită în anul 1985.

În studiul său cercetătoarea se referă la activitatea normativ-juridică internă a angajatorului, adică la complexul de acțiuni cu caracter juridico-normativ intern, care poate fi realizat de angajator, prin emanarea efectelor a produsului său juridic care este valabil doar în cadrul unității economice pe care o conduce și doar asupra colectivului de resurse umane contractate.

Referitor la instituția juridică privind reglementarea normativă internă a unității ce se realizează la inițiativa angajatorului, autoarea vine cu o precizare: reglementarea juridică locală constituie rezultatul derivat al reglementării centralizate efectuate cu ajutorul actelor juridice locale care se adoptă în cadrul unității de către subiecții, care exercită funcții de conducere, acte îndreptate să auto-organizeze și să conducă colectivul de muncă, creat în baza relațiilor sociale ce se formează în cadrul acelei unități [16, p.11].

Deși lucrarea citată are ca bază normativ-legislativă prevederile cadrului unional-comunist existent în acea vreme, totuși, ideile expuse rămân valabile și în zilele noastre, deoarece organizarea muncii și conducerea eficientă a resurselor umane contractate în scopul prestării muncii de calitate, au rămas necondiționat să fie o sarcină managerială importantă, pentru toate timpurile și tipurile de unități economice. O asemenea concluzie mai decurge și din opinia marelui teoretician al managementului de resurse umane american Armstrong, M., care nota că administrarea resurselor umane, poate fi apreciată drept abordare strategică și logică continuă de administrare a celui mai valoros subiect al întreprinderii: persoanele ce muncesc în cadrul acesteia, care atât în mod colectiv, cât și individual contribuie la rezolvarea obiectivelor întreprinderii [18, p.20].

Prin urmare, conducerea eficientă a resurselor umane de către conducătorul unității economice, fiind realizată în baza celor mai eficace practici și metode manageriale, creează legătura și continuitatea sinergică a procesului de prestare a muncii la nivelul unității economice.

Alți reprezentanți ai doctrinei de dreptul muncii rusec care ne ajută la tratarea instituției juridice a actelor normative-interne ale unității emise de angajator sunt cercetătorii Lușnikov, A.M., și Lușnikova, M.V [27, p.563]. O idee importantă pentru investigația noastră aprobată de doctrinarii numiți se referă la nașterea instituției actelor normative-interne ale unității.

Astfel, prestigioșii doctrinari privitor la nașterea instituției actelor normative-interne ale unității opinează că, în știința sovietică a dreptului muncii, teoria actelor normative-interne începe a fi elaborată activ la sfârșitul anilor 60 ai secolului XX-lea [27, p.563]. Apariția unei asemenea instituții în cadrul dreptului muncii a fost cauzată de începutul reformelor gospodărești economice din anul 1965, ce au oferit unităților posibilitatea de a trece la autogestione în privința evaluării oportunităților de realizare financiară și apreciere a propriilor puteri [27, p.563]. Această concepție a fost formulată în perioada dominării sistemului proprietății de stat, când toate întreprinderile și



organizațiile aparțineau statului, iar administrația acestora era exercitată de organele de stat [27, p.563].

Analizând opiniile citate, putem conchide că nașterea instituției juridice a actelor normative - interne ale unității s-a produs în urma reformelor ce au avut loc în secolul XX, ca rezultat al încercărilor pe care le-au întreprins întreprinderile industriale din acea epocă întru majorarea indicatorilor economici și totodată de a oferi libertatea de a administra în mod autonom treburile unității. Prin urmare, concluziile formulate reprezintă o creație rezultată din teoriile influențele pe care le emanau politicile sociale promovate de statul unional. Asimilarea conducătorului unității sau, în situația investigației noastre, a angajatorului cu un anumit organ de stat era firească, deoarece în acea vreme studiile și posibilitățile de organizare a afacerilor nu existau, ba mai mult organizarea afacerilor era interzisă, iar în caz contrar persoana care organiza o asemenea activitate se făcea automat pasibilă de a răspundere juridică sub formă administrativă sau chiar penală [17, pp.19-23].

Fiind deja o filă istorică, relatăm că în prezent asemenea atacuri asupra conducătorilor unităților economice, indiferent de forma de proprietate nu se mai întreprind și chiar nici nu credem că fenomenul ar putea să apară, deoarece dezvoltarea pe care a parcurs-o societatea noastră până în prezent diferă categoric de reglementările și orânduirea social-juridică din trecut.

La momentul actual, conducătorii unităților economice preferă să fie calificați drept oameni de afaceri sau businessmani, în special cei din sectorul privat, pe când cei din cadrul întreprinderilor de stat preferă să fie numiți manageri. În opinia noastră, asemenea aprecieri ale persoanelor ce conduc unitățile economice sau întreprinderile de stat sunt logice, deoarece organizarea și administrarea afacerilor în secolul al XXI-lea implică o libertate de: viziuni, opinii, modalități de organizare a muncii, a procesului de fabricare a bunurilor, organizarea activităților de vânzare și marketing, precum și alte activități necesare conducătorilor acestora, întru menținerea valabilității pe piață a unității economice, pe când în perioada socialist-comunistă asemenea libertăți erau strict interzise!

Cele menționate anterior, la rândul lor, întru a fi eficient valorificate, au fost analizate de guvernările statelor lumii și, drept urmare a conștientizării efectelor benefice pentru dezvoltarea sferei de afaceri, au operat o varietate de modificări cardinale în cadrul legislativ care anterior purta un caracter prohibitiv. În Republica Moldova acest proces a început să se desfășoare în anii 90, odată cu proclamarea independenței și adoptarea Constituției [15]. Prin urmare, fiind aprobată noua Constituție a RM, inevitabil modificările necesare în masivul de acte legislative, nu a lăsat neatins nici domeniul muncii. Drept urmare în anul 2003 în RM a fost aprobat noul Cod al muncii.

Referitor la rolul și aprecierea conducătorului unității economice în legătură cu activitățile privind emiterea actelor normative-interne, găsim că o precizare importantă în scopul stabilirii

calității subiecților împuterniciți să emită acte normative-interne la nivelul unității, este făcută de autorul rus Kondratiev, R.I., potrivit căruia subiecții în cauză sunt în drept să realizeze dreptul delegat de către stat în privința reglementării locale a condițiilor de muncă în limitele prevăzute de lege și cu suportarea efectelor de sancționare preventivă de către stat a actelor normative locale în cazul neconformității acestora cu cerințele legale generale [24, p.563].

Considerăm că doctrinarul citat are perfectă dreptate, deoarece angajatorul care oferă locuri de muncă nu poate impune subiecților încadrați în calitate de salariați ca aceștia să se supună unor reguli ce contravin prevederilor cadrului legislativ în vigoare. Prin urmare, angajatorul, fiind responsabil de organizarea și administrarea condițiilor de muncă pe care le poate propune resurselor umane contractate, aplicând în situația acestora actele normative-interne emise la nivelul unității în temeiul prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2], nu are dreptul în mod unilateral să submine standardele și nivelul de condiții garantat de stat prin lege.

O viziune desfășurată asupra instituției actelor normative-interne ale unității o descoperim și la autorul Bauken, A.A., care susține că actele normative locale ocupă un loc important în gestionarea întreprinderilor moderne [20, p.11]. Acestea îndeplinesc diverse funcții importante precum concretizarea legislației ce se aplică în condițiile specifice unei organizații concrete, realizarea cerințelor legislative la compartimentul adoptării actelor normative locale obligatorii în cazul unor anumite situații sau pentru chiar acoperirea lacunelor [20, p.11].

Referitor la conținutul pe care îl comportă instituția actelor normative-interne ale unității, autorul a conchis că, prin analogie cu ramurile legislative, actele normative locale reglementează relațiile de muncă în interiorul organizației (regulile regulamentului intern, fișele de post și altele), relațiile corporative (statutul, regulamentul privind organele de administrare și altele), relațiile administrative (regulamentele departamentelor etc.), fiscale (politica de evidență) și alte relații [20, p.11].

Reeșind din varietatea și utilitatea ideilor doctrinarului Bauken, A.A., subliniem că autorul a reușit să evidențieze deosebit de reușit sferile și compartimentele unității economice, în care poate fi aplicată o asemenea categorie de acte juridice, reglementată inițial de prevederile legislației muncii prin art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2]. În opinia noastră, autorul oferă una dintre cele mai răspândite viziuni asupra sferelor și compartimentelor în care pot fi adoptate norme cu caracter normativ intern de către angajator, care la rândul lor vor fi aplicate în exclusivitate asupra raporturilor juridice de muncă stabilite la nivelul unității.

Deci, după explicarea influenței și a menirii instituției juridice de dreptul muncii a actelor normative-interne ale unității, considerăm relevant să deschidem o discuție privind o serie de definiții atât doctrinare, cât și legale, al căror conținut ne-ar permite să dezvoltăm exhaustiv ce este instituția actelor normative-interne, ce se adoptă de către angajator la nivelul unității.

După opinia autoarei Karsetskaia, E.V., actul normativ local de facto este “legea”, care acționează în cadrul unei organizații concrete [22, p.2]. Acest document este obligatoriu pentru toți salariații, dacă într-un asemenea act local nu este stabilit altfel [22, p.2]. În opinia noastră, definiția pusă în discuție este una incompletă, deoarece ea nu reflectă totalitatea indicatorilor și a influențelor pe care le comportă o asemenea instituție juridică a dreptului muncii. Totuși, nu o găsim lipsită de importanță și deci parțial o împărtășim.

Într-o altă viziune, autorii Komarov, S.A., și Maliko, A.V., susțin că actele juridice locale sunt documente juridice ce conțin norme de drept adoptate de către subiecții cu drept de administrare a organizațiilor de diferite forme de proprietate și subordonare departamentală de stat [25, p.29]. După părerea noastră definiția propusă este mai precisă și reflectă mai adecvat spiritul juridic pe care îl comportă o asemenea instituție de dreptul muncii. Din această cauză noi o susținem.

Autoarea amintită anterior Antonova, L.I., referitor la definiția actelor normative-interne ale unității propune o definiție globală a instituției în cauză, care constă în următorul enunț: reglementarea normativ-locală prezintă una dintre reflecțiile autoorganizării societății [19, p.54]. Scopul unei asemenea reglementări este reglementarea relațiilor corporative “din interior”, crearea unui sistem de relații corporative echilibrat, la baza căruia stau lumea socială și economia eficientă [19, p.54].

Susținem opiniile savantei citate, deoarece pentru relațiile de muncă instituția actelor normative-interne ale unității nu aduce doar instituirea unor reguli și condiții care urmează să fie respectate în procesul prestării muncii de către salariați, ci și stabilirea unor facilități, care de regulă comportă un conținut economic, fapt care subliniem că direct facilitează prin stimulare prestarea muncii de calitate din resurselor umane talentate.

Doctrinarul belorus Tomashevskii, K.L., definește în felul următor această instituție, susținând că reglementarea juridică normativ-locală reprezintă una dintre particularitățile nu doar ale sistemului de izvoare al dreptului muncii, dar și ca metodă a dreptului muncii, o caracteristică specifică a căreia este combinarea reglementării centralizate cu cea a reglementării juridico-locale a relațiilor de muncă, precum și celor conexe acestora [31, p.218]. Considerăm că autorul citat a oferit investigației noastre una dintre cele mai reușite definiții, punând accent, pe mai multe compartimente ale științei de dreptul muncii, abordare pe care o apreciem a fi una deosebit de reușită.

Totodată, relatăm că doctrinarul Tomashevskii, K.L., a scos în evidență una dintre cele mai importante caracteristici pe care le comportă instituția juridică a actelor normative ale unității emise de angajator și care constă anume în combinarea reglementării centralizate cu cea a reglementării juridico-locale a relațiilor de muncă, precum și celor conexe acestora. În opinia

noastră, aceasta este nu doar o caracteristică proprie unei asemenea instituții de dreptul muncii, ci mai constituie și acel mijloc, sau indiciu deosebit de util la diferențierea unei asemenea categorii de acte juridice în comparație cu alte forme și categorii de acte juridice cunoscute doctrinei și practicii juridice.

În concluzie, dorim să relatăm că instituția juridică a actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, a apărut în circuitul juridic de muncă, grație necesităților de a combina reglementările legislative cu necesitățile angajatorului, cât și a unității în legătură cu stabilirea raporturilor juridice de muncă, prin emiterea în acest sens a actelor juridice cu caracter normativ intern care vor directiva activitatea salariaților la modul cel mai concret.

**Capitolul 2 Caracteristica legislativ-doctrinară a instituției juridice de dreptul muncii a actelor normative-interne ce se emit la nivelul unității de către angajator.** În cadrul prezentului compartiment a fost cercetată etapat structura instituției actelor normative-interne ale unității ce se emit de către angajator, prin elucidarea tuturor aspectelor ce pot fi activate și au un rol însemnat în practica relațiilor de muncă. Tot în acest capitol a fost realizată o investigație deosebit de amplă asupra formelor de prezentare juridică a reglementărilor normative-interne ce pot fi emise la nivelul unității de către angajator și a arhitecturii juridico-constructive a actului normativ intern al unității din sfera muncii, cât și au fost înaintate propunerile de *“lege ferenda”*.

Instituția de dreptul muncii a actelor normative-interne ale unității emise de angajator constituie, în opinia noastră, una dintre cele mai dinamice și reprezentative instituții ale dreptului muncii, care până în prezent nu este studiată în mod acoperitor la nivel doctrinar, precum este și cazul legislației muncii al RM. O asemenea situație în viziunea noastră nu este deloc una corectă, deoarece această instituție juridică include în natura sa caracterul de creare a cadrului normativ intern al unității, care se elaborează de către angajator și se orientează exclusiv întru organizarea și documentarea corespunzătoare a raporturilor juridice de muncă din cadrul unei unități economice atare.

Fiind o instituție juridică cercetată superficial de doctrinele de dreptul muncii, în special cea de origine românească și cea moldavă, găsim de importanță majoră, și cu titlu de completare a doctrinei de dreptul muncii moldav, să prezentăm investigația naturii juridice al instituției actelor normative-interne ce se emit la nivelul unității de către angajator.

Un prim caracter indispensabil definirii naturii juridice a instituției actelor normative-interne ale unității, ce se emit de angajator îl constituie cel al – *reglementării legislative exprese*.

În sensul reglementării legislative, doctrinarul român, specialist în probleme de teorie generală a dreptului, autorul Mazilu Dumitru a notat că legea, actele normative, în general, sunt acte de conducere socială, deoarece dau expresie exigențelor majore ale dezvoltării societății și

asigură realizarea - prin mijloace juridice - a intereselor comune, generale, ale comunității umane [9, p.150].

Reieșind din cele relatate și în sensul instituției juridice a actelor normative-interne ale unității, observăm că legislația muncii a RM, fără precedent pentru celelalte ramuri ale drepturilor reglementate pe teritoriul RM, a oferit angajatorului moldovean un instrument juridic de mare utilitate practică, prin intermediul căruia acesta este în drept să desfășoare activitatea de legiferare, drept că cu caracter de aplicabilitate redusă, care se realizează în exclusivitate la nivelul intern al unității.

Aplicabilitatea actelor normative, despre care am menționat se caracterizează prin hotarele unității economice și cercului de persoane ce alcătuiesc colectivul de muncă, cât și rezultatele și roada muncii lui. Cu alte cuvinte, această activitate are scopul să organizeze și să reglementeze juridic în mod individual raporturile de muncă, pe care angajatorul le are deja stabilite cât și urmează să le încheie la nivelul unității gestionate.

Activitatea de legiferare a angajatorului, garantată și posibilă a fi realizată din partea acestuia în baza prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2] trebuie să fie percepută nu în sensul deplin al cuvântului, cum este cea realizată de legiuitor, ci într-un sens mai restrâns, pentru că o asemenea abordare, este proprie și corespunzătoare sferei relațiilor de muncă, la compartimentul reglementării normative-interne a muncii salariate la nivelul unităților economice.

Astfel, angajatorul, fiind subiect de drept și chiar având dreptul de a emite acte normative la nivelul unității administrate, totuși el nu poate fi comparat cu un adevărat legiuitor, deoarece, după cum a fost notat în doctrina de dreptul muncii rusec actele normativ-juridice locale (normative-interne ale unității) se atribuie la categoria actelor ce sunt plasate la nivelul sublegal al izvoarelor de drept, și acestea fiind acte care se află la cel mai inferior nivel al ierarhiei juridice [32, p.49]. Asemenea acte au o sferă de acțiune (în limitele hotarelor organizației) și nu trebuie să vină în contradicție cu legile și alte acte subordonate legii [32, p.49]. În contextul viziunilor puse în discuție, găsim important să notăm că activitatea angajatorului privind elaborarea și emiterea cadrului normativ intern al unității, cadru care ulterior se va aplica relațiilor juridice de muncă, este totuși una limitată, dar nu și lipsită de importanță, interes și de valoare pentru sfera raporturilor juridice de muncă.

În continuarea dezvoltărilor pe marginea subiectului abordat, de această dată socotim necesar să punem pe masa discuțiilor noastre ideia exprimată în doctrina dreptului muncii rusec precum că instituția actelor normative-interne ale unității după cum este ea intitulată în legislația moldavă, în doctrina și legislația muncii al FR, este denumită altfel, și anume ca instituția actelor normative locale a întreprinderii [37]. În viziunea noastră, termenele de local și intern în sensul investigației noastre pot fi privite ca și sinonime, deoarece sensul lor se reduce la o singură idee,

care constă în faptul că actului ce se va emite de către angajator va fi valabil doar în interiorul unității economice în cadrul căreia acesta a fost elaborat și respectiv aprobat.

Actele normative locale ale unității, în doctrina de dreptul muncii rusesc au fost definite ca un izvor specific al dreptului muncii, ce se adoptă de către angajator în litimetele competenței sale [33, p.74]. Acest act își resfrânge acțiunea asupra tuturor salariaților acestei unități sau asupra unor categorii aparte de salariați, despre care se face mențiune expresă în act [33, p.74]. Cu siguranță, opiniile puse în discuție necesită o abordare și apreciere corespunzătoare a acestei categorii de acte juridice și în acest sens împărtășim ideile exprimate mai sus.

În continuarea dezvoltării ideilor ce exteriorizează natura juridică a instituției juridice a actelor normative-interne ale unității, stabilim că în sensul investigației noastre, în doctrina dreptului muncii rusesc, autoarea Malenko, T.V., a expus o idee precum că reglementarea normativ locală se prezintă a fi un indicator al reflecției de autoorganizare a societății [28, p.54]. Iar scopul unei asemenea reglementări, după cum notează savanta Antonova, L.I., îl prezintă “ordonarea relațiilor corporative *”dinăuntru”*, crearea unui sistem de relații corporative balansat, în temelia căruia este inclusă lumea socială și economia efectivă [19, p. 54].

Potrivit celor relatate, considerăm că ideile aduse pe masa discuțiilor ne permit să stabilim și să exteriorizăm un alt caracter al naturii juridice pe care îl comportă instituția actelor normative - interne ale unității - *organizarea echilibrată și legitimă a relațiilor de muncă și a intereselor părților contractului individual de muncă, interese ce pot fi asigurate în virtutea proprietăților naturii juridice ale unei asemenea relații.*

În sensul caracterului stabilit, doctrinarul moldav Avornic, Gh., a notat că dreptul, ca factor de programare a libertății de acțiune a omului, constituie un mijloc deosebit de eficace în realizarea obiectivelor majore ale organizării sociale [3, p.184]. Convețuirea socială și coexistența libertăților implică modificări în natura relațiilor sociale [3, p.184].

Ne conformăm ideilor doctrinarului citat, dar mai adăugăm că asemenea opinii sunt valabile și pentru dreptul muncii, inclusiv pentru instituția juridică a actelor normative-interne ale unității, prin faptul că ideile citate, reprezintă puncte de reper, întru conviețuirea social-juridică pașnică a subiecților de dreptul muncii și într-un mod armonios prin organizarea activității acestora de către angajator care aplică către instituția juridică a actelor normative-interne ale unității.

Definirea naturii juridice al instituției actelor normative-interne ale unității, ce se emit de către angajator, constituie o sarcină deosebit de complexă, pentru că având caracterul unui act normativ pur de dreptul muncii apreciat de doctrină ca sublegal, evidențierea tuturor aspectelor acestuia ar prezenta o dificultate, dar cu toate acestea, relatăm că sublegalitatea unei astfel de instituții juridice este doar aparentă ori artificială, deoarece în practică relațiilor juridice de muncă, această categorie de acte juridice funcționează fără rezerve. Totodată, dorim să mai adăugăm că o

asemenea abordare, fiind prezentă ca studiu doctrinar ar fi în stare să acopere cât de cât deficitul ideilor, cât și reglementărilor legislative ale RM, în materia abordată de noi în premieră pentru doctrina dreptului muncii moldav.

Organizarea echilibrată a relațiilor de muncă constituie o sarcină deosebit de complicată pentru angajator, dar nu și una imposibilă, deoarece, asigurarea acesteia poate fi proiectată perfect prin aplicarea de către angajator către dreptul său garantat de legiuitor prin art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2]. Această concluzie o deducem dintr-o idee expusă în doctrină, conform căreia reglementarea normativă locală a unității comportă o particularitate caracteristică: în temeiul conținutului său, aceasta se resfrânge doar asupra unor sectoare ale relațiilor sociale stabilite [28, p.54]. Așadar, prin proprietatea de concretizare aceasta nu doar compensează imperfecțiunea legislației, dar o și detaliază [38, p.54].

Potrivit ultimei referințe, proprietățile de concretizare și de detalizare a cadrului legislației al muncii, activități realizate de instituția actelor normative-interne ale unității, constituie principalii factori care au permis unei asemenea instituții de dreptul muncii să existe și să rămână perfect valabilă până în zilele noastre.

În opinia noastră, proprietățile de concretizare și de detalizare, pentru a fi aplicate corespunzător de angajator necesită a fi interpretate de către un specialist competent din domeniul dreptului muncii, de consultările și informațiile cărui angajatorul va trebui să țină cont.

Prin urmare interpretarea normelor juridice, îndeosebi a celor de dreptul muncii, în actualele realități juridico-economice ale RM, subliniem că constituie o necesitate, ci nu un moft ale angajatorului. Acest imperativ se explică simplu: dacă angajatorul va aplica eronat sau, și mai grav, abuziv prevederile legislației muncii în raport cu resursele umane contractate, vom fi martorii unor situații de contestare a încălcărilor legislației muncii de către angajatori, petiționari fiind salariați nemulțumiți de lezarea drepturilor lor la muncă.

Conflictele dintre salariat și angajator în legătură cu administrarea muncii salariale în doctrină se numesc conflicte de muncă [14, p.257]. Autoarea română Vartolomei Brîndușa în sensul aprecierii conflictelor de muncă, a susținut că deși sensul major al întregii legislații a muncii îl constituie realizarea obiectivului păcii sociale, așa cum demonstrează însăși viața, între salariat și angajator, între salariați și angajatori se nasc destul de frecvent conflictele individuale și conflictele colective de muncă [14, p.257]. Fondul sau suportul obiectiv al acestor conflicte îl constituie, în ultima analiză, inegalitatea economică și juridică dintre salariat/salariați și angajator [14, p.257]. Pe acest fond, se produc periodic conflicte individuale sau colective (în al doilea caz pacea socială se suspendă temporar, în fapt) [14, p.257].

Luând în considerare cele relatate și apreciind importanța subiectului privind conflictele de muncă, credem că accentul pus pe această problemă este oportun, deoarece actele normative-

interne ale unității emise de angajator în toate situațiile, trebuie să fie corespunzătoare cadrului legislativ al muncii, scopurilor, condițiilor și cerințelor juridico-economice pe care acesta s-a angajat să le garanteze subiecților contractați în scopul muncii.

După părerea noastră importanța de a respecta indicatorii cu caracter juridic și economic, în totalitatea activităților pe care le desfășoară angajatorul la nivelul unității, inclusiv în activitățile de legiferare normativ internă la nivelul unității, rezultă din definiția legală a contractului de muncă, stabilită în acest sens în art.45 din CM al RM [2]. Astfel, potrivit legiuitorului moldav contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul [2].

Conform definiției legale citate, acest text de lege include și valorifică ambii indicatori despre care am amintit noi: în sensul indicatorilor juridici aceștea sunt obligațiile salariatului de a presta o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, precum și obligațiile angajatorului de a asigura condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă; iar la indicatorii economici se referă obligațiile privind retribuirea pecuniară a muncii prestate, care revin în totalitate angajatorului, și pe care legiuitorul moldav le-a reflectat la nivel de lege prin următoarea formulare: să achite la timp și integral salariul angajaților unității [2].

În cea ce privește materializarea indicatorilor de ordin juridic și economic, în conținutului actelor normative-interne ale unității, aceasta trebuie efectuată de către angajator cu cea mai mare atenție și acuratețe, fapt stipulat expres în legislația rusă în art.8 pct.(4) din CM al FR, conform căruia: normele actelor normative locale, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu prevederile legislației muncii stabilite precum și alte acte normative-juridice, ce conțin norme ale dreptului muncii, contractul colectiv de muncă, convenții și actele normative locale, adoptate fără respectarea opiniei organului consultativ stabilite în acest sens prin art.372 CM al FR, nu sunt pasibile spre aplicare [34]. În asemenea situații se aplică legislația muncii și alte acte normative de drept, ce conțin norme de dreptul muncii, contractul colectiv, convențiile [34].

Potrivit textului legislativ citat, deducem că valabilitatea actelor normative-interne ale unității ce se adoptă de angajator este determinată după cum observăm, de o varietate de conformități, instituite în acest sens de alte reglementări atât legislative, cât și normative-interne ale unității, la care a făcut trimitere legiuitorul rus. Prin urmare, neavând o asemenea abordare în CM al RM, relatăm că această lacună îngreuiază mult perceperea și respectarea limitelor de care trebuie să țină cont atât angajatorul, cât și responsabilii de administrarea resurselor umane, și



specialiștii din compartimentul juridic în fazele elaborării, emiterii, redactării prin modificare și abrogării unui atare act normativ intern al unității, emis de angajator în virtutea prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

Așadar, concluzionăm că orice act normativ intern ale unității emis de angajator necesită o expertiză juridico-economică realizată anume de specialiștii din unitate din compartimentele: juridic, economico-financiar și cel al administrării resurselor umane. În opinia noastră, implicația tripartită a specialiștilor din sferele menționate, garantează angajatorului o siguranță juridico-economică mai temeinică în activitatea acestuia de legiferare normativ internă pentru sfera muncii la nivelul unității.

În continuarea dezvoltării naturii juridice a instituției actelor normative-interne ale unității, găsim deosebit de utilă ideea unui colectiv de autorului rus Kaciur, I.A., care a specificat că activitatea de legiferare locală în sfera muncii are o însemnătate deosebită, pentru că aceasta permanent crează, organizează și garantează relațiile de muncă, exprimă voința conducătorilor unor organizații aparte în ceea ce privește înzestrarea unor salariați cu drepturi și obligații concrete în sfera regulilor generale de conduită obligatorie în cadrul întreprinderii, care corespund legislației muncii [23, p.135]. Prin această opinie autorul pune în discuție mai multe probleme deosebit de relevante pentru sfera practică a relațiilor de muncă, pe care le vom analiza în cele ce urmează.

Primul aspect pe care l-a scos în evidență autorul Kaciur, I.A., îl prezintă organizarea și garantarea relațiilor de muncă [23, p.135]. Organizarea muncii, potrivit autorilor ruși Kobeț, E.A., și Kobeț, S.N., : prezintă un sistem cu caracter interactiv de interacțiune al salariaților unității cu valorile industriale, care se manifestă prin determinarea legăturilor acestora în cadrul procesului de prestare a muncii, organizarea ce corespunde tuturor cerințelor necesare față de locurile de muncă și deservirea acestora, aplicarea tehnicilor raționale, metodelor și normativelor de muncă argumentate, remunerarea acestora și cerințele cu caracter calificativ ce se înaintează resurselor umane [26, p.32].

În baza materiei analizate conchidem că organizarea muncii, constituie un instrument managerial alcătuit dintr-un complex de instrumente cu caracter: organizatoric, economic și juridic, menite în totalitatea lor să ordoneze resursele umane contractate, care la rândul lor sunt retribuite din banii ce rezultă din activitățile ce se desfășoară conform regulilor procesului de muncă determinate. Astfel, potrivit celor relatate, subliniem că instituția organizării muncii, poate fi susținută doar de instituția juridică a actelor normative-interne ale unității pe care angajatorul le emite pentru sfera muncii.

Studierea și explicarea modalităților, instrumentelor, metodologiilor și a altor factori exploatați de conducătorii unităților economice în vederea organizării muncii în ultimii 20 de ani

în afaceri, au constituit obiectul angajamentelor asumate de doctrina de management [39], care a fost rodnică în propuneri de: teorii, abordări de genul recomandărilor cu caracter practic, care deseori pot fi utile conducătorilor unităților economice.

O imagine multiaspectuală și merită să ne explice specificul organizării muncii la nivelul unității, o descoperim la doctrinarii români, specialiști în economie, profesorii Burduș, E., și Popa, I., în lucrarea Metodologii manageriale [4, 362 p.], în conținutul căreia, subliniem că conducătorii unităților economice vor putea găsi suficiente sfaturi privind aplicarea eficientă a prevederilor și activităților ce alcătuiesc instituția organizării muncii salariate.

Despre legăturile juridice pe care le poate avea organizarea muncii cu instituția actelor normative-interne ale unității, vrem să facem o precizare: organizarea muncii constituie o noțiune generală, care include totalitatea proceselor de muncă pe care aceasta le poate cuprinde într-o unitate, muncă care urmează a fi prestată de resursele umane contractate, în modul în care angajatorul consideră că trebuie să fie executată conform rigorilor, ce izvorăsc din reglementările juridice normative-interne, definite de către acesta la nivelul unității.

Iar, în privința conținutului juridic ale unei asemenea proceduri, precizăm că normele ori cadrul reglementativ normativ intern al unității propriu-zis urmează a fi alcătuit din următoarele elemente obligatorii pentru stabilirea: normativelor de muncă; standardelor de lucru (în sensul comensurării calității și cantității muncii prestate); regulilor de conduită; cerințelor pentru desemnarea responsabililor de organizare a muncii etc. Prin urmare, componența juridico-formală a elementelor menționate nu poate fi reflectată mai reușit decât prin elaborarea unei reglementări normative-interne a unității de angajator conform art.10 alin. (1) lit.e) din CM al RM [2]. Reieșind din cele relatate găsim important să mai menționăm că organizarea muncii, ca instituție juridică distinctă de dreptul muncii, în toate formele sale de manifestare necesită corelare cu prevederile art.5 din CM al RM [2], care consacră principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea.

Cu privire la compartimentul garantării drepturilor de muncă, credem că această condiție prin natura sa constituie un deziderat al conviețuirii social-juridice pașnice a subiecților implicați ori aflați în căutarea unui loc de muncă, în cadrul căruia subiectului încadrat în calitate de salariat îi vor fi garantate drepturile în muncă consacrate în actele normativ-legislative din sfera muncii.

Garantarea persoanei a drepturilor în muncă, în viziunea noastră, își găsește reglementare primară în prevederile art.43 din Constituția RM, care consacră că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului [1]. Conform prevederilor constituționale citate, apreciem de această dată că instituția juridică a actelor normative-interne emise de angajator la nivelul unității, are

menirea nu doar să garanteze stabilitatea unei relații juridice de muncă stabilite, ci să și mai promoveze continuitatea unei asemenea relații în timp, prin reglementarea individuală și corespunzătoare a unor subiecte din sfera muncii. Urmare realizării procesului de reglementare normativă internă la nivelul unității, angajatorul utilizând o asemenea uneltă, poate garanta resurselor umane contractate și alte beneficii, cum ar fi ca exemplu cele al stimulării financiare a salariatului sub formă de premii, ori bonusuri pentru succese în muncă.

La fel, în context, mai dorim să adăugăm că garantarea drepturilor în muncă este stipulată și de prevederile ce alcătuiesc ramura dreptului muncii, prevederi care în opinia noastră constituie factori vitali pentru o asemenea ramură de drept.

Definind specificul juridic al relațiilor de muncă și a condițiilor în care trebuie să fie desfășurate aceste relații, în doctrina de dreptul muncii moldav, autorii Romandaș, N., și Gamureac, A., au venit cu serie de precizări. Astfel, autorii citați au subliniat că munca ocupă un loc central în viața fiecărui om, deoarece prin contribuția sa persoana care a depus un anumit efort, fie fizic fie intelectual, a adus foloase altor oameni, întreprinderi sau altor formațiuni juridice [12, p.49]. Pentru a se considera drept muncă, în special muncă în folosul altei persoane, instituția dreptului muncii a creat un mecanism de statornicire și reglementare a relațiilor apărute în cadrul raporturilor juridice de muncă între persoanele interesate, numindu-l - contract individual de muncă [12, p.49].

Deci, potrivit opiniilor citate, garantarea drepturilor în muncă la nivelul unității, se realizează în temeiul încheierii contractului individual de muncă între angajator și salariat. Pe când garantarea drepturilor în muncă, prin intermediul instituției juridice a actelor normative-interne ale unității, reprezintă totalitatea documentelor emise de angajator, pentru reglementarea efectelor juridice emenate de contractul individual de muncă, cât și a unor compartimente ce izvorăsc din încheierea raporturilor juridice de muncă propriu-zise.

Despre caracteristica legislativ-dochinară a instituției actelor normative-interne ce se emit la nivelul unității de către angajator, mai putem adăuga că așa subiecte cum ar fi: natura juridică, rolul instituției actelor normative-interne ale unității, formalismul juridic a reglementărilor normative-interne ale unității, modalitățile de încunoștiințare a salariaților unității cu creațiile normative-interne ale angajatorului, până în prezent în doctrina dreptului muncii autohton nu s-a vorbit deloc, fapt ce ne-a și îndemnat să supunem analizei subiectele nominalizate.

În **Capitolul 3 Geneza caracterului dispozitiv al instituției actelor normative-interne emise la nivelul unității de către angajator**, a fost realizată o investigație pronunțator practică privind aplicarea prin interconexiune cu alte instituții ale dreptului muncii a instituției actelor normative-interne ale unității ce se emit de către angajator. În prezentul capitol sunt formulate o varietate de recomandări și viziuni care permit în mod legal angajatorilor de a moderniza, ordona,

îmbunătăți și sistematiza prin reglementare individuală normativ internă o varietate de întrebări sensibile din sfera relațiilor juridice de muncă.

Necesitatea contractării muncii salariale, este stringentă pentru organizarea oricărei afaceri, deoarece în lipsa personalului competent, antrenat în îndeplinirea sarcinilor asumate, nu va putea fi asigurată funcționarea acesteia. Dar, întru a realiza plenar angajamentele înaintate față de salariați, angajatorul trebuie să asigure ca acestea să corespundă cu structura organizatorică a unității și cu particularitățile domeniului de activitate al unității. Toate aceste măsuri sunt cuprinse în noțiunea de - *organizare a muncii*.

Pentru a dezvoltă mai pe larg noțiunea de organizare a muncii, am apelat la un spectru de cercetări doctrinare, care au abordat o asemenea noțiune nu prin prisma elementelor economice, cum este de obișnuință, ci am analizat ca viziunile referitoare la organizarea muncii să fie abordate anume în spiritul relațiilor juridice reglementate de prevederile legislației muncii.

Astfel, doctrinarii ruși Tihomirova, T.P., și Ciucikalova, E.I., în acest context au relatat că la nivelul întreprinderii organizarea muncii este privită în calitatea sa de sistem rațional de interacțiune a salariaților cu mijloacele de muncă, precum și unul cu celălalt, bazată pe temeiul unei ordini prestabilite de constituire și consecvență în realizarea procesului de muncă, îndreptată spre obținerea rezultatelor social-economice înalte [35, p.12].

Ne raliem la opinia acestor doctrinari, noi de asemenea, credem că menirea procesului de organizare a muncii salariaților se reduce la obținerea unor rezultate considerabile, care în toate cazurile comportă un caracter pur economic, rezultate care pot fi obținute de unitate doar prin desfășurarea activităților profitabile de către resursele umane contractate. Dar, pentru a fi acumulat acel rezultat economic, în sfera muncii asemenea întrebări în mod inițial necesită a fi definite în mod juridic de către angajator, anume prin intermediul instituției juridice a actelor normative-interne ale unității.

Înțelegând că organizarea adecvată a muncii, este o măsură aducătoare de profit, am acordat o atenție deosebită analizei elementelor de conținut ce caracterizează procedura de organizare a muncii. Astfel, în viziunea doctrinarilor citați anterior la elementele de bază ce caracterizează conținutul organizării muncii, pot fi atribuite următoarele: a) selecția, pregătirea, majorarea calificării profesionale a resurselor umane; b) condiții de muncă nepericuloase și protecția muncii; c) divizarea muncii; d) cooperarea muncii; e) organizarea locurilor de muncă; f) norme argumentate privind cheltuielile pentru muncă salariată; g) disciplina muncii [35, p.12].

Elementele specificate constituie compartimente deosebit de importante, care atât în legislație cât și în doctrina de dreptul muncii, necesită subliniem a fi privite ca instituții juridice distincte. De materializarea acestor elemente, depinde însăși buna funcționare a unității. Garantul

realizării acestor elemente este angajatorul, care le asigură nici cum altfel decât prin adoptarea în acest sens a unui spectru deosebit de vast de acte normative-interne ale unității.

În continuare vom scoate în evidență totalitatea legăturilor și factorilor, care fac necesare reglementarea normativă-internă la nivelul unității a elementelor ce formează procedura de organizare a muncii prin intermediul instituției juridice a actelor normative-interne pe care le poate aplica angajatorul potrivit competenței sale de a interveni în activitatea resurselor umane, cu reglementări normative la nivelul unității.

Primul element ce alcătuiește instituția organizării muncii, după cum am mai spus este - *selecția, instruirea și majorarea nivelului profesional al resurselor umane.*

Importanța acestui element, este dictat de faptul că dacă angajatorul dorește să aibă o echipă puternică din punct de vedere profesional, acesta se face obligat de bună-voie să se preocupe în mod special la nivelul unității de pregătirea profesională a resurselor umane contractate. Pentru a oferi o imagine distinctă a elementului abordat, în continuare îl vom caracteriza pe etape, pentru că gruparea componentelor acestuia ne va permite să evidențiem locul și rolul, instituției juridice a actelor normative-interne ale unității într-o asemenea speță.

*Selecția de personal*, în viziunea noastră, reprezintă o procedură, în temeiul căreia angajatorul, în numele unității, interacționează cu mediul extern al acesteia, cu piața forței de muncă în vederea alegerii candidaturilor de potențiali salariați potriviți. În urma interviuării de către angajator împreună cu specialiștii de resurse umane din cadrul unității, candidatului care corespunde abilităților profesional-psihologice i-se va propune postul de muncă și încheierea contractului individual de muncă.

În sensul procedurii de selecție a personalului, doctrinarii români Pânișoară, G., și Pânișoară, I.O., au abordat exhaustiv procedura de selectare a CV-urilor [11, p.40] potențialilor candidați la pozițiile vacante ale unității. Despre această procedură autorii citați notează că în procesul de analiză a CV-urilor, un criteriu indirect ce ne oferă informații suplimentare despre personalitatea candidatului este forma în care se prezintă acestea [11, p.40]. Astfel, CV-urile foarte amănunțite pot indica o personalitate minuțioasă sau cel puțin o persoană care dorește și știe să se pună foarte bine în valoare (și în acest caz trebuie ca în cadrul interviului să fim foarte atenți pentru a nu fi induși în eroare) [11, p.40].

Ne raliem viziunilor acestor autori, deoarece CV-urile candidaților, parvenite la unitate de la persoanele ce intenționează să ia cunoștință de oferta și condițiile de muncă constituie documentul primar, care permite angajatorului să înceapă procedura de selectare a candidaturilor pentru locurile vacante. Din CV-urile candidaților angajatorul poate lua la cunoștință: a) calificările profesionale ale candidaților, poate culege informații despre aspirațiile și aptitudinile lui

din alte domenii; b) informații despre frecventarea cursurilor de formare profesională continuă, de lungă și scurtă durată; c) informații despre hobby, etc.

Însă procedura de selecție a candidaților pentru locurile vacante nu se limitează la analiza CV-urilor, deoarece expedierea CV-ului de către persoană, denotă doar o intenție a acestuia precedată de o întâlnire, care în practica managementului resurselor umane poartă denumirea de - *interviul de angajare*.

În opinia noastră, interviul de angajare este procesul în cadrul căruia angajatorul, adică proprietarul ofertei și a condițiilor de muncă, se întâlnește cu potențialul salariat în scopul aprecierii aptitudinilor lui socio-profesionale, precum calitățile profesionale; starea psihologică; capacitatea de adaptare la cerințele unității etc. Pentru desfășurarea legitimă și imparțială a procedurii de selecție a resurselor umane angajatorul apelează la instituția juridică a actelor normative-interne ale unității, pe care le poate emite în temeiul art.10 alin. (1) lit.e) din CM al RM [2], elaborând actul normativ cu titulatura - *Politica de atragere și selecție a personalului în cadrul unității*.

În opinia noastră, acest document trebuie să fie întocmit în mod obligatoriu la nivelul fiecărei unități economice moderne, deoarece acesta denotă și prezintă stilul abordării resurselor umane de către organizație, și crează o atare imagine a acesteia persoanelor, ce intenționează să fie angajați în cadrul acesteia, prin transpunerea ei practică în comportamentul responsabililor de administrarea resurselor umane al unității.

Despre conținutul unui asemenea document putem menționa că acesta trebuie să fie alcătuit în concordanță cu principiile reglementate în actele legislative precum: Constituția RM [1], CM al RM [2], și în alte acte normativ-legislative în vigoare. Am ajuns la această concluzie, deoarece în sfera raporturilor juridice de muncă reglementate de CM al RM, în cazurile de atragere și selecție a personalului pentru locurile vacante, angajatorul, ori personalul responsabil de gestionarea resurselor umane nu trebuie să manifeste un comportament discriminatoriu ori arogant, fapt pe care deseori îl putem observa în procedurile de interviu a persoanelor ce sunt în căutarea unui loc de muncă. În opinia noastră un asemenea comportament ar fi nefavorabil și chiar distructiv nu doar pentru reputația persoanelor care sunt preocupate de încadrarea candidaților, dar și asupra imaginii unității economice pe piața forței de muncă și nu numai.

Așadar, pentru a evita efectele negative provocate de lipsa de organizare corespunzătoare a procedurilor de recrutare și încadrare în muncă a persoanelor, recomandăm ca angajatorul să emită un asemenea act ce ar permite nu doar organizarea în modul corespunzător a atragerii resurselor umane, îndeosebi a celor talentate, ci și să promoveze adecvat principiile fundamentale de dreptul muncii, consacrate în art.5 din CM al RM [2], precum: 1) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă,

dreptul alegerii profesiei și ocupației; 2) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă; 3) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților; 4) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare.

Respectarea necondiționată de către angajator a principiilor enunțate este indispensabilă deoarece potrivit viziunii doctrinarului român Septimiu Panaite, aceste idei călăuzitoare exprimă chintesența și specificul raporturilor de muncă și, prin consacrarea lor legală, capătă semnificația unor reguli general obligatorii [10, p.21]. Așadar, în scopul organizării adecvate a măsurilor de completare a colectivului de muncă cu personal calificat în toate domeniile necesare unității, această procedură trebuie să fie reglementată la nivelul unității prin intermediul instituției juridice a actelor normative-interne emise de către angajator.

O altă măsură de care trebuie să țină cont angajatorul în procesul stabilirii efective a sistemului de organizare a muncii, este - *instruirea și majorarea nivelului profesional al resurselor umane*.

În perioada actuală, pentru angajatorii moldavi această procedură constituie o sarcină împovărătoare, dar nu și una lipsită de interes și de efecte benefice atât pentru desfășurarea corespunzătoare a activităților unității, cât și pentru perfecționarea capacităților profesionale ale salariaților în beneficiu ambelor părți ale contractului de muncă.

Atât în doctrina, cât și în legislația muncii pregătirea resurselor umane, poartă denumirea de - *formare profesională a salariaților*. Definiția acestei noțiuni este inserată în art.212 alin.(1) din CM al RM, conform căruia: prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii [2].

În tratatul său de jurisprudență în materia dreptului muncii, profesorul român Țiclea Alexandru în sensul formării profesionale a salariaților, sublinia că prin formare profesională se înțelege atât activitatea desfășurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, în scopul de a dobândi cunoștințe de cultură generală și de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii, cât și perfecționarea acestei pregătiri în timpul activității profesionale [13, p.51].

Astfel, activitatea de pregătire ori de formare profesională a salariaților, reprezintă iarăși în viziunea noastră o instituție juridico-educativă, care dispune de o interconexiune solidă cu dreptul muncii caracterizată printr-un șir de acțiuni ce urmează să fie desfășurate atât de salariați, în mod individual până la încadrarea sa în muncă, cât și de angajator ca necesitate de a dezvolta continuu afacerea administrată prin majorarea calificării muncii prestate din partea personalului instruit.

Formarea profesională este o obligație individuală primordială a salariaților, pentru că de nivelul calificării sale depinde încadrarea sa în muncă, în condiții mai avantajoase în comparație cu salariații lipsiți de calificare profesională, ori mai simplu de cei fără studii superioare.

În cea ce privește angajatorul, la nivelul legislației autohtone, o asemenea obligație nu o găsim stabilită în sarcina angajatorului. Pe de altă parte, organizarea formării profesionale la nivelul unității, poate fi asigurată de angajator, doar dacă acesta dispune de timp și mijloace financiare necesare derulării unui asemenea eveniment.

Referitor la formarea profesională a salariaților, în Codul muncii al RM în art.212 alin. (2) și (3) se stipulează că: formarea salariaților poate fi prezentată sub două aspecte, și anume: a) formare profesională continuă și b) formarea tehnică [2]. Întru a fi percepute corespunzător noțiunile notate supra, găsim necesar în cele ce va urma, să prezentăm definițiile noțiunilor puse în discuție.

Prin formare profesională continuă a salariaților legiuitorul moldav înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor sale într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective (art.212 alin. (2) din CM al RM) [2]. Iar prin noțiunea de formare tehnică a salariaților, legiuitorul înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice (art.212 alin.(3) din CM al RM) [2].

Considerăm că ambele metode de majorare a nivelului profesional al salariaților asigură dezvoltarea unității, de aceea crearea sistemului de instruire a salariaților, atât la momentul actual, cât și în viitor, va constitui mai degrabă o necesitate decât un mof al angajatorului, deoarece, după cum a notat doctrinarul rus Slobodskoi, A.L., scopul strategic al sistemului de instruire a personalului este de a facilita dezvoltarea organizatorică, prin atingerea scopurilor concrete ale organizației, care se asigură prin intermediul dezvoltării resurselor umane în cadrul procesului de pregătire și organizare a programelor de învățământ profesional [30, p.5].

Deci, după cum am mai spus de nivelul calificării profesionale a salariaților va depinde nu doar modul de executare a lucrărilor propriu-zise, ci și întreaga imagine și bunăstarea unității economice pe piața. În plus mai putem adăuga că o unitate economică evoluează atâta timp în preț și dezvoltare, cât dispune de resurse umane calificate în executarea muncii încredințate acestora.

În cea ce privește posibilitățile instituției juridice a actelor normative-interne emise de angajator, referitor la procedurile de formare profesională a salariaților, constatăm că prin intermediul acesteia el este în drept să elaboreze și să emită un set de politici ce vor viza compartimentul formării profesionale a salariaților. Necesitatea de a adopta, elabora anume un set



de politici, se explică prin faptul că în unitate de regulă sunt antrenate resurse umane cu diferite niveluri ale calificării profesionale și respectiv printre care se enumeră: licențiați, masteranzi, uneori chiar doctori în științe.

În sensul celor relatate, considerăm că angajatorul la stabilirea politicilor sale de formare profesională a salariaților trebuie să se conducă de următoarele principii: a) delimitarea muncii pe baza domeniilor de calificare profesională; b) nivelul de pregătire profesională a salariaților; c) experiența de muncă și gradul de complexitate al sarcinilor de muncă; d) necesitatea de a dezvolta anumite abilități ale salariaților pe diferite domenii de activitate, de care are nevoie unitatea; e) alte principii/obiective relevante evenimentelor de formare profesională a salariaților.

La elaborarea setului de politici normative-interne ale unității privind formarea salariaților, subliniem că trebuie să se țină cont de necesitățile profesionale: începătoare, continue și permanente. Formarea profesională poate fi organizată sub forma de cursuri specializate, ciclurilor de ore, în cadrul cărora vor fi predate materialele de care are nevoie unitatea respectivă să fie însușite de către resursele umane contractate.

În munca sa de elaborare a actelor normative-interne privind formarea profesională, angajatorul trebuie să antreneze specialiștii competenți pentru a stabili: a) reperele ori condițiile în temeiul cărora va fi desfășurată procedura de formare profesională a salariaților propriu-zisă; b) principiile în baza cărora va fi asigurată formarea profesională a salariaților; c) perioadele în cadrul cărora vor fi organizate asemenea evenimente; d) specializările profesionale; e) alte condiții care pot fi stabilite de angajator în baza principiului de dispoziție, cu care, după cum am notat de nenumărate ori, este înzestrată instituția juridică a actelor normative-interne ale unității.

În afară de condițiile și factorii de care trebuie să țină cont angajatorul în procedura de formare ori instruire profesională a salariaților, găsim relevantă viziunea exprimată în acest sens în literatura privind dezvoltarea și motivarea personalului unității din FR, ai cărei autori recomandă angajatorului instrumentul de - *coaching* [21, pp.11-12].

După cum notează cercetătorul britanic Whitmore, John coaching-ul – este modalitatea de scoatere în evidență a potențialului omului întru maximizarea rezultatelor [36, p.25].

Considerăm că aplicarea acestui instrument prezintă interes pentru formarea profesională a salariaților, deoarece în viziunea noastră, el urmărește un singur scop: *sporirea calității și volumului de muncă prestate de persoana care își desfășoară activitatea la unitate.*

Această definiție a profesorului Whitmore a fost detaliată de doctrinarii ruși, conform căreia: coaching-ul în business-organizații constituie un curent managerial, care promovează ideea de a crea motivarea salariatului să efectueze anumite schimbări, cu stabilirea ulterioară a pașilor concreți privind schimbările, și dezvoltarea, caracterul și frecvența în funcție de tipul psihologic

al omului și nivelul de profesionalism al acestuia, pași care pot fi realizați prin metode de mentorat, căutării comune ale soluțiilor ori prin lucrul individual al salariaților [21, p.12].

Nu punem la îndoială importanța acestui instrument utilizat în procesul de instruire a personalului, întrucât în urma aplicării acestuia ar avea de câștigat nu doar unitatea inițial, ci și salariații acesteia. Considerăm că organizarea unor asemenea măsuri prin reglementare normativă internă de către angajator, și efortul comun al persoanelor responsabile ar fi în stare să valorifice la maximum capacitățile salariaților.

În încheiere dorim să adăugăm că, instituția actelor normative-interne pe care angajatorul este îndreptățit să le emită la nivelul unității pentru sfera muncii, constituie principalul și unicul instrument de ordin juridic, prin intermediul căruia angajatorul poate îmbunătăți prin completare și reglementare alte instituții ale dreptului muncii, cât și alte domenii conexe sferei muncii la nivelul unității, individualizându-le și punându-le în funcțiune la modul practic.

### **3. CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI**

Investigațiile realizate în cadrul prezentului demers științific considerăm că au scos în evidență importanța și actualitatea tematicii supuse abordării. Finalizând acest demers, considerăm că scopul și obiectivele studiului realizat au fost atinse.

Urmare investigațiilor realizate în cadrul prezentului demers științific, acesta se finalizează cu următoarele concluzii generale care au fost desprinse din analizele instituției juridice a actelor normative-interne emise de către angajator la nivelul unității, după cum urmează:

**1.** Instituția juridică a actelor normative-interne, pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității economice, reprezintă reflecția cea mai reușită a principiului democratismului din sfera relațiilor juridice de muncă. Deoarece, prin aplicarea către un asemenea instrument juridic, propriu în totalitate ramurii dreptului muncii, angajatorul asigură realizarea veridică a intereselor sale, salariaților și a unității economice într-un mod echitabil [5, p.424].

**2.** Analizând din mai multe puncte de vedere instituția juridică a actelor normative-interne pe care angajatorul le emite la nivelul unității, am ajuns la concluzia că asemenea instituție, constituie inițial o uneltă juridică, prin intermediul căreia angajatorul se poate pronunța unei varietăți de probleme care persistă în sfera muncii cum ar fi: organizarea muncii, salarizarea muncii, documentarea raporturilor juridice de muncă, normarea muncii, disciplina muncii și răspunderea disciplinară a salariaților cât și stabilirea unei varietăți de sisteme, prin intermediul căruia angajatorul urmărește să instituie în cadrul unității o armonie echitabilă în sfera relațiilor de muncă (motivarea financiară și cea non financiară).

**3.** Instituția actelor normative-interne ale unității, pe lângă domeniile pe care este în stare să le organizeze prin reglementare juridică internă, mai comportă și un rol de directivare și

organizare a muncii la nivelul unității în condiții de concurențialitate, unde acestea au loc a fi prezente, prin voința angajatorului, urmare realizării dreptului lui consacrat de lege în art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2]. Această concluzie se întemeiază pe faptul că, actele normative-interne emise de către angajator, constituie acte de directivă, ori proceduri de lucru progresive, necesare a fi utilizate la nivelul unității de către: angajator și salariați în scopul realizării obiectivelor stabilite la nivelul unității economice.

4. Actele normative-interne emise de angajator la nivelul unității, constituie acte juridice ce comportă un caracter sublegal, adică inferior legilor. Asemenea fapt este dedus din motivul că activitatea de legiferare normativă internă pe care o realizează angajatorul, are la rândul său o serie de limitări, și anume: cercul de subiecți, raza teritorială, domeniul de reglementare și gradul implicației voinței angajatorului, referitor la o anumită problemă din sfera muncii.

5. Codul Muncii al RM nu consacră expres mai multe drepturi ale angajatorului în sensul instituției actelor normative-interne ale unității, dar face unele trimiteri în cadrul unor instituții ale dreptului muncii, grație cărora angajatorul se poate pronunța asupra lor în mod normativ intern la nivelul unității.

6. Actele normative-interne emise de către angajator la nivelul unității în baza prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2] cu aplicarea lor în sfera muncii, la nivelul legislației moldovenești, actualmente nu au fost definite. Dar, grație unor trimiteri din cadrul legislativ al muncii (CM al RM) am dedus următoarele categorii de acte normative-interne distincte: ordine, regulamente, fișe, instrucțiuni, alte acte juridice.

7. Principalul act juridic, care garantează în opinia noastră reflecția cea mai concludentă și expresă a înfățișării actelor juridice normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității îl prezintă – *regulamentul*. Actul juridic prezentat de către angajator sub forma regulamentului, în viziunea noastră îi permite în mod complet angajatorului de a soluționa juridic o problemă apărută în cadrul relațiilor juridice de muncă stabilite la nivelul unității.

8. În cele ce vizează categoriile de acte juridice din sfera muncii, ce pot fi raportate la categoria actelor normative-interne ale unității, de elaborarea și emiterea cărora se face îndreptățit angajatorul se enumeră următoarele: 1) Regulamentele privind modul de organizare și funcționare a compartimentelor interne ale unității (departamente, secții, servicii); 2) Fișele de post a salariaților; 3) Politica disciplinară a salariaților unității; 4) Regulamentul privind modul și condițiile de utilizare a transportului de serviciu a unității de către salariați; 5) Politica de personal a unității; 6) Politica de atragere și selecție a personalului; 7) Politica de normare și salarizare a muncii angajaților unității; 8) Politica de motivare financiară și cea non financiară a salariaților unității; 9) Alte regulamente, ordine, note cât și alte acte juridice care comportă un caracter de

normativitate necesar a fi respectat la nivelul unității de către salariați, emis în baza deciziei angajatorului, bazată pe prevederile art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

**9.** Actele normative-interne, pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, mai constituie și acte de dispoziție. Dispozitivitatea actelor normative-interne emise de angajator se explică prin faptul că, angajatorul fiind unicul garant al condițiilor din sfera muncii, mai este și înzestrat cu dreptul de dispoziție în sfera muncii, cu respectarea rezervelor stabilite de legislația muncii. Astfel, dreptul de dispoziție a angajatorului, se materializează cel mai reușit prin aplicarea lui către prevederile art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

**10.** Actualmente la nivelul legislației muncii RM, drepturile și obligațiile angajatorului în sfera legiferării normative-interne, nu sunt consacrate expres și în volum deplin.

**11.** Instituția actelor normative-interne, pe care angajatorul le emite la nivelul unității, pe lângă apartenența sa juridică, mai admite și o varietate de interconexiuni și cu alte domenii cum ar fi cele: economice, tehnice, altele. Astfel, instituția juridică vizată, având ca reper puternic, posibilitatea sa de dispoziție a angajatorului, permite subliniem angajatorului de a se pronunța unei varietăți de situații apărute în legătură cu administrarea: resurselor umane, sistemului de management, organizării interne a unității, cât și altor situații care vizează implicația resurselor umane ale unității

**12.** Actualmente legiuitorul moldav s-a obținut de a înfățișa la nivelul legislației muncii expres instituția actelor normative-interne ale unității, de emiterea cărora este îndreptățit angajatorul. Urmare constatării realizate, susținem că unele drepturi și obligațiuni revenite angajatorului în procedura de emitere a actelor normative-interne ale unității le putem culege în cadrul legislativ al muncii. Dar, restul drepturilor și obligațiilor, este necesar să le deducem de sine stătător.

**13.** Analizând în ansamblu legislația muncii ale RM, am ajuns la concluzia că instituția actelor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, poate penetra fără a aduce atingere reglementărilor și spiritelor unor instituții distincte de dreptul muncii. Astfel, în situația descrisă, instituția actelor normative-interne ale unității, este chemată să completeze unele reglementări legale, în situațiile de aplicarea lor practică la nivelul unității de către angajator, apliându-le la nivelul unității cu luarea în considerare a tuturor particularităților pe care le implică munca la nivelul unei unități economice concrete.

**14.** Înfățișarea practică a actelor normative-interne ale unității, cu aplicarea lor în sfera muncii, totalmente constituie un drept absolut a angajatorului, garantat acestuia prin prevederile legale consfințite în art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM [2].

Urmare investigațiilor complexe și de premieră pentru doctrina dreptului muncii moldovenesc, și având la bază concluziile la care am ajuns, venim cu unele recomandări în scopul

eficientizării cadrului legal referitor la instituția actelor normative-interne ale unității, pe care angajatorul este îndreptățit să le emită:

1. "De lege ferenda", considerăm necesară introducerea în Codul muncii al RM a următorului Capitol, cu titulatura: *Instituția actelor normative-interne ale unității ce se emit de către angajator*, ce va avea la bază 13 articole, în cadrul cărora este structurată și sistematizată totalitatea rigorilor practice, necesare a fi respectate de către angajator în situații de manifestare practică a instituției menționate.

În calitate de recomandări și argumente la proiectul nostru de completare a CM al RM, se prezintă următoarele:

1. Legislația muncii moldavă, actualmente nici cum nu a evoluat la capitolul democratizării raporturilor juridice de muncă în modul ei expres. Asemenea fapt, rămânând a fi o sarcină a persoanelor care cunosc deosebit de bine atât legislația cât și doctrina dreptului muncii. Cu alte cuvinte, prezența frecventă a unor categorii de acte normative-interne la nivelul unității, sunt rezultatul deducțiilor și recomandărilor unor specialiști din domeniu, pe care angajatorii îi consultă și respectiv le aplică recomandările în viața social-juridică de muncă la nivelul unităților economice administrate.

2. Dar, având în considerare că recomandările practicienilor dreptului muncii, deseori sunt controversate la capitolul instituției actelor normative-interne ale unității, credem că unica soluție, care va și institui un cadru legal unitar, este includerea prin definiție expresă în conținutul CM al RM a instituției actelor normative-interne ale unității, în modul propus de noi.

3. Având în considerare că actele normative-interne pe care angajatorul le emite la nivelul unității, comportă un caracter sublegal, adică inferior actelor legislative, considerăm în acest sens că, definirea expresă la nivel de lege a forței juridice, subiecților, ariei de aplicabilitate a actelor juridice respective, vor permite să înlăturăm opiniile și viziunile controversate întâlnite în practica reglementării normative-interne a raporturilor juridice de muncă.

4. Având în considerare că instituția actelor normative-interne, comportă caracterul dispozitivității, care are loc a fi activat prin manifestarea în mod formal a voinței angajatorului, credem că reglementarea expresă a unei asemenea instituții la nivelul legii, va trasa posibilitățile angajatorului, de a crea un sistem de administrare eficientă și concurențial aplicabil în sfera relațiilor juridice de muncă.

5. Fiind o categorie de relații juridice, în cadrul cărora cel mai ilustru persistă elementul individualității, element care în cadrul relațiilor de muncă este și inclus în denumirea actului juridic fundamental cum este: "*contractul individual de muncă*", găsim de această dată important să subliniem că, relațiile de muncă tot mai solid în continuare vor comporta caracterul individualității, care se explică prin reglementări substant individualuale, ce au loc a fi stabilite între părțile

contractului de muncă, cât și nu în ultimul rând de către angajator. Astfel, în temeiul celor menționate, suportul la asemenea abordări în sens legal din nou o poate oferi instituția actelor normative-interne ale unității.

6. Aflându-ne în aria juridicului, găsim deosebit de important ca pentru o asemenea activitate, cum este cea de elaborare și implementare a actelor normative-interne ale unității, să fie instituită și răspunderea juridică, fapt pe care la momentul actului din păcate nu îl avem stabilit.

Argumentul nostru la o asemenea problemă izvorăște de această dată din ideea că: un circuit juridic sigur nu poate fi asigurat, fără instituirea răspunderii juridice a subiecților chemați să aplice legea.

7. Completând CM al RM cu recomandarea noastră "*de lege ferenda*", considerăm că grație unei asemenea abordări va învia și doctrina de specialitate, propunând printr-o asemenea abordare a legiuitorului, publicului o varietate de investigații noi. Mai mult, având în considerare că legislația muncii nu constituie un cadru legal static, aceasta necesită a fi completată cu reglementări noi, care vin din curente realităților economico-juridice sociale naționale și internaționale. Și într-o asemenea constatare credem că instituția actelor normative-interne ale unității, îi va permite angajatorilor să creeze cadre reglementative armonioase întru menținerea unui climat juridico-economic favorabil resurselor umane contractate în scopul muncii.

#### 4. ADNOTĂRI (în română, rusă și engleză)

##### ADNOTARE

**GAMUREAC, Alexandru. Actele normative și cele dispozitive aplicabile raporturilor juridice de muncă în unitate. Teză de doctor în drept. Școala Doctorală în Drept, Științe Politice și Administrative a Consorțiului Instituțiilor de Învățământ ASEM și USPEE C. Stere, Chișinău, 2021**

**Structura tezei:** teza a fost perfectată în perioada anilor 2019-2020, având următoarea structură: introducere, ca parte descriptivă a problemei stabilite spre cercetare, trei capitole, concluzii generale și recomandări, 218 de pagini text de bază, bibliografie din 254 titluri, 3 anexe.

**Rezultatele obținute:** la tema tezei sunt formulate și publicate 17 lucrări științifice.

**Cuvinte-cheie:** act normativ-intern al unității, angajator, regulament, ordin, dreptul de dispoziție a angajatorului, document, act juridic unilateral a angajatorului, documentarea raporturilor juridice de muncă, fișa de post a salariatului, legiferarea normativ-internă a angajatorului, completarea cadrului legislativ a muncii, îmbunătățirea condițiilor de muncă, organizarea muncii, condiții suplimentare.

**Domeniul de studiu:** specialitatea: 553.05 – Dreptul muncii și protecției sociale.

**Interconexiuni cu alte domenii de studiu:** Management, managementul resurselor umane, economie, logistica formală.

**Scopul și obiectivele lucrării:** scopul tezei constă în abordarea complexă, multiaspectuală, interdisciplinară și corespunzătoare a instituției dreptului muncii a actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității în baza art.10 alin.(1) lit.e) din Codul muncii al RM. De asemenea, s-a propus ca obiectiv studierea aprofundată a naturii juridice, drepturilor și limitelor angajatorului în procedurile de emitere a actelor normative-interne la nivelul unității, modalitățile de înfățișare juridico-formală a reglementărilor normative-interne ale unității pentru sfera muncii, posibilitățile de înfățișare ori dezvoltare a altor instituții de dreptul muncii prin intermediul instituției actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, prin prisma opiniilor doctrinare, legislației naționale, cât și practicii judiciare străine.

**Noutatea și originalitatea științifică a lucrării:** constă în formularea concluziilor și recomandărilor relevante de ordin teoretico-practic și formularea propunerilor “*de lege ferenda*” în scopul modernizării și democratizării legislației muncii autohtone. Totodată, prezenta investigație pune în discuție în premieră pentru doctrina dreptului muncii autohton, un subiect atât de sensibil și controversat în practică cum este instituția actelor normative-interne pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității, punând accent pe subiectele ce vizează: interpretarea normelor legale de rigoare, definirea categoriilor de acte juridice ce necesită a fi clasificate ca și acte normative-interne ale unității, alte subiecte, precum și înaintarea Parlamentului RM a unui bloc de prevederi legale cu titlu “*de lege ferenda*”, în scopul democratizării și îmbunătățirii cadrului legislativ-normativ al muncii.

**Problematica științifică soluționată:** constă în abordarea conceptuală și multidimensională a instituției actelor normative-interne ale unității pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității prin: identificarea elementelor componente ale instituției actelor normative-interne ale unității, definirii naturii juridice, structurii arhitectural-constructive a actului normativ-intern al unității, definirii posibilităților de interconexiune a instituției actelor normative-interne cu alte instituții a dreptului muncii, caracterizării dreptului de dispoziție a angajatorului în sfera muncii prin prisma reglementării normative-interne a unor probleme din sfera muncii.

**Semnificația teoretică a lucrării:** constă în specificitatea abordării temei supuse cercetării, precum și definirii importanței teoretice și practice a instituției actelor normative-interne ale unității pe care angajatorul este în drept să le emită la nivelul unității pentru sfera muncii, în special la capitolul organizării și documentării relațiilor juridice de muncă.

**Valoarea aplicativă a lucrării:** constă în interpretarea corespunzătoare a normelor legale în materia documentării relațiilor juridice de muncă, fapt ce va contribui la realizarea unui proces de documentare adecvat în practica relațiilor juridice de muncă, de către specialiștii preocupați de formalizarea raporturilor juridice de muncă. Totodată considerăm că propunerile “*de lege ferenda*” formulate, rezultate urmare cercetărilor efectuate, vor fi de mare utilitate legiuitorului în proiectele de modificare a legislației muncii.

**Implimentarea rezultatelor științifice:** Urmare realizării studiului dat, rezultatele științifice pot fi utilizate în vederea îmbogățirii doctrinei de specialitate a Republicii Moldova, cât și în vederea democratizării prin modernizare a legislației muncii naționale. Deasemenea, prezentul studiu poate fi folosit cu încredere în procesul educațional în cadrul instituțiilor de învățământ superior de profil juridic și cel economic, și de către practicienii dreptului muncii.

## АННОТАЦИЯ

**ГАМУРЯК Александр. Нормативные и диспозитивные акты, применяемые к трудовым правоотношениям на предприятии. Диссертация на соискание ученой степени доктора права. Докторская Школа Права, Политических и Административных Наук Консорциум Учебных Заведений “АЭНМ” и “УСПЕЕ” им. К.Стере, Кишинев, 2021**

**Структура исследования:** диссертация была написана в период 2019-2020 годов, имея следующую структуру: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, список литературы состоящий из 254 источников, 3 приложения, 218 страниц основного текста.

**Результаты исследования:** опубликованны в 17 научных трудах.

**Ключевые слова:** внутренний нормативный акт, работодатель, регламент, приказ, нормативно-правовая диспозиция работодателя, документ, односторонний юридический акт работодателя, документирование трудовых правоотношений, должностная инструкция, нормативно-внутреннее правотворчество работодателя, дополнение законодательства о труде, улучшение условий труда, документирование процесса организации труда.

**Область исследования:** специальность 553.05 – Трудовое право и социальная защита.

Смежные области исследования: Менеджмент, менеджмент человеческих ресурсов, экономика,

Юридическое нормотворчество.

**Цель и задачи исследования:** рассмотреть комплексный, многоаспектный, междисциплинарный и соответствующий подход к институции трудового права о нормативно-внутренних актах, которые работодатель имеет право издавать на уровне предприятия на основании ст. 10 ч. (1) пкт. е) Трудового кодекса Республики Молдова. Также было предложено в качестве цели углубленное изучение правовой природы, прав и ограничений работодателя в процедурах издания внутренних нормативных актов на предприятии, форм юридического оформления нормативно-внутренних положений, с целью развития других институтов трудового права посредством институции внутренних нормативных актов, которые работодатель имеет право издавать на уровне предприятия, с точки зрения доктринальных заключений, национального законодательства, а также зарубежной судебной практики.

**Новизна и оригинальность научного исследования:** заключается в формулировании соответствующих теоретических и практических выводов, рекомендаций, а также в формулировке предложений “de lege ferenda” с целью модернизации и демократизации национального трудового законодательства. В то же время в настоящем исследовании впервые для доктрины молдавского трудового права обсуждается такая деликатная и противоречивая на практике тема, как институт нормативно-внутренних актов, которые работодатель имеет право издавать на уровне предприятия, уделяя особое внимание таким вопросам как: толкование необходимых правовых норм, определение категорий правовых актов, которые необходимо отнести к нормативно-внутренним актам предприятия, другие темы, а также представление в Парламент Республики Молдова предложения о модернизации Трудового Кодекса РМ, посредством внесения изменений предложенными нами в качестве “de lege ferenda”, в целях демократизации и совершенствования законодательно-нормативной применяемой к трудовым правоотношениям.

**Решенная научная проблема:** состоит в концептуальном и многомерном подходе к институту нормативных внутренних актов предприятия, которые работодатель имеет право издавать, путем определения: компонентов института нормативно-внутренних актов, правовой природы, архитектурно-конструктивной структуры нормативно-внутреннего акта предприятия, определения возможности взаимосвязи (дополнения или развития) посредством институции нормативно-внутренних актов других институций трудового права, характеристики права работодателя распоряжаться в сфере труда посредством издания нормативно-внутренних актов направленных на регулирование трудовых правоотношений на предприятии.

**Теоретическое значение исследования:** заключается в специфическом подходе исследования, а также в определении теоретической и практической значимости институции внутренних нормативных актов предприятия, которые работодатель имеет право издавать во благо полного и правильного документирования трудовых правоотношений на предприятии.

**Прикладное значение исследования:** заключается в правильном толковании правовых норм, касающихся документирования трудовых правоотношений, во благо способствованию реализации адекватного процесса документирования трудовых правоотношений на практике специалистами, занимающимися оформлением трудовых отношений. В то же время мы считаем, что предложения “de lege ferenda”, сформулированные в результате проведенного исследования, будут очень полезны законодателю в проектах по внесению изменений в национальное трудовое законодательство.

**Внедрение научных результатов:** полученные в ходе исследования научные результаты могут быть использованы для обогащения доктрины трудового права Республики Молдова, а также для демократизации путем модернизации национального трудового законодательства. Также данное исследование может с уверенностью использоваться в образовательном процессе в вузах юридического и экономического профиля, а также практиками трудового права.



## ANNOTATION

**GAMUREAC, Alexandru. Normative acts and provisions applicable to legal employment relationships in the unit. Doctoral thesis in law. Doctoral School in Law, Political and Administrative Sciences of the Consortium of ASEM and USPEE Educational Institutions. Chisinau, 2021.**

**Thesis structure:** the thesis was completed during 2019-2020, having the following structure: introduction, as a descriptive part of the problem established for research, three chapters, general conclusions and recommendations, 250 pages of basic text, bibliography of 300 titles, 4 Annexes.

**The results obtained:** on the topic of the thesis are formulated and published 18 scientific papers.

**Keywords:** internal normative act of the unit, employer, regulation, order, employer's right of disposal, document, unilateral legal act of the employer, documentation of legal employment relations, employee job description, normative-internal legislation of the employer, completion labor law framework, improving working conditions, work organization, additional conditions.

**Field of study:** specialty: 553.05 - Labor law and social protection.

**Interconnections with other fields of study:** Management, human resources management, economics, formal logistics, organizational psychology, others.

**The purpose and objectives of the paper:** the purpose of the thesis is to address the complex, multiaspectual, interdisciplinary and appropriate approach of the labor law institution to the internal normative acts that the employer is entitled to issue at the unit level based on art.10 paragraph (1) letter e) of the Labor Code of the Republic of Moldova. It was also proposed as an objective the in-depth study of the legal nature, rights and limits of the employer in the procedures for issuing internal normative acts at the unit, the modalities of legal-formal appearance of the internal normative regulations of the unit for the work sphere. other labor law institutions through the institution of internal normative acts that the employer is entitled to issue in terms of doctrinal opinions, national legislation and foreign judicial practice.

**The novelty and scientific originality of the paper:** it consists in formulating the relevant conclusions and recommendations of a theoretical-practical nature and formulating the proposals of lege ferenda in order to modernize and democratize the local labor legislation. At the same time, this investigation discusses for the first time for the doctrine of local labor law, a subject as sensitive and controversial in practice as the institution of internal regulations that the employer is entitled to issue at the unit level, focusing on topics related to: interpretation of the necessary legal norms, definition of the categories of legal acts that need to be classified as internal normative acts of the unit, other topics, as well as submission to the Parliament of the Republic of Moldova of a block of legal provisions as ferenda law, in order to democratize and improve the framework legislative-normative work.

**Scientific problem solved:** consists in the conceptual and multidimensional approach of the institution of internal normative acts of the unit that the employer is entitled to issue at the unit level by: identifying the components of the institution of internal normative acts of forgetfulness, defining the legal nature, architectural-constructive structure of the internal normative act of the unit, defining the possibilities of interconnection of the institution of internal normative acts with other institutions of labor law, characterization of the employer's right to dispose in the field of labor through the prism of internal normative regulation of labor issues.

**Theoretical significance of the paper:** consists in the specificity of the approach to the research topic, as well as the definition of the theoretical and practical importance of the institution of internal normative acts of the unit that the employer is entitled to issue at unit level for work, especially in terms of organization and documentation legal labor relations.

**The applicative value of the paper:** consists in the proper interpretation of the legal norms in the matter of documenting the labor legal relations, which will contribute to the realization of an adequate process in the practice of labor legal relations, by the specialists concerned with the formalization of the labor labor relations. At the same time, we consider that the proposals of the ferenda law formulated, resulting from the researches carried out, will be of great utility to the legislator in the projects for amending the labor legislation.

**Implementation of scientific results:** Following the study, the scientific results can be used to enrich the specialized doctrine of the Republic of Moldova, as well as to democratize by modernizing national labor law. Also, this study can be used with confidence in the educational process in higher education institutions of legal and economic profile, and by labor law practitioners.

## 5. BIBLIOGRAFIE

### I. Referințe bibliografice în limba română:

1. Constituția Republicii Moldova, nr. 01 din 29-07-1994, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.01 din 12.08.1994 [online]. Disponibil: [http://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=111918&lang=ro](http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=111918&lang=ro).

2. Codul Muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162 din 29-07-2003 [online]. Disponibil: [http://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=113032&lang=ro](http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro).

3. AVORNIC, Gheorghe. Tratat de teoria generală a statului și dreptului: (în două volume). Vol.II. Chișinău: (F.E.P.”Tipografia Centrală“), 2010. p.184. ISBN 978-9975-78-865-6.

4. **A se vedea:** BURDUȘ, Eugen., POPA, Ion. Metodologii manageriale. Ed.a 2-a. București: Pro Universitaria, 2018. ISBN 978-606-26-0881-1.

5. GAMUREAC, Alexandru. Actele normative emise la nivelul unității - instrument al promovării principiului democratismului în cadrul relațiilor de muncă. În: “Contribuția tinerilor cercetători la dezvoltarea administrației publice”, conferința științifico-practică internațională, Chișinău, 2018. Materialele conferinței științifico-practice internaționale, 23 februarie 2018. Com.org.Oleg Balan. Ed: S.n. (Tipogr.”Garomont-Studio“) Chișinău, 2018. p.424. ISBN 978-9975-136-69-3.

6. HG RM nr.95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.34-36 din 17.02.2009 [online]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=9544&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=9544&lang=ro).

7. Legea RM nr.100 din 22.12.2017 cu privire la actele normative, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.7-17 din 12.01.2018 [online]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=105607&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105607&lang=ro#).

8. Legea RM nr.186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă, În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.143-144 din 05.08.2008 [online]. Disponibil: [http://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=110580&lang=ro#](http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110580&lang=ro#).

9. MAZILU, Dumitru. Teoria generală a dreptului. București: ALL BECK, 1999. p.150. ISBN 973-9435-30-0.

10. PANAITE, S.V. Dreptul individual al muncii: curs universitar. București:”Hamangiu”, 2016. p. 21. ISBN 978-606-27-0733-0.

11. PÂNIȘOARĂ, G., PÂNIȘOARĂ, I.O. Managementul resurselor umane: ghid practic. Ed.a 2-a. Iași: “Polirrom”, 2010. p. 40. ISBN 973-46-0070-2.

12. ROMANDAȘ, Nicolae, GAMUREAC, Alexandru. Contractul individual de muncă – condiție fundamentală a reglementării raporturilor juridice de muncă. In: Administrarea Publică. 2017, nr. 1(93), pp. 49-57. ISSN 1813-8489 [online]. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/49\\_57\\_Contractul%20individual%20de%20munca%20%E2%80%93%20conditie%20fundamentala%20a%20reglementarii%20raporturilor%20juridice%20de%20munca.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/49_57_Contractul%20individual%20de%20munca%20%E2%80%93%20conditie%20fundamentala%20a%20reglementarii%20raporturilor%20juridice%20de%20munca.pdf) p.49.

13. ȚICLEA, Alexandru. Tratat de jurisprudență în materia dreptului muncii. București: “Universul Juridic”, 2011. p.51. ISBN 978-973-127-464-5.

14. VARTOLOMEI, B. O. Dreptul muncii: curs universitar. București: Universul Juridic, 2016. p.257. ISBN 978-606-673-774-6.

15. **Vezi:** 1. A doua independență a Republicii Moldova [online]. Disponibil: [https://ro.wikipedia.org/wiki/Republica\\_Moldova#Prima\\_independen%C8%9B%C4%83](https://ro.wikipedia.org/wiki/Republica_Moldova#Prima_independen%C8%9B%C4%83);

2. Cronologia Republicii Moldova [online]. Disponibil: [https://ro.wikipedia.org/wiki/Cronologia\\_Republicii\\_Moldova](https://ro.wikipedia.org/wiki/Cronologia_Republicii_Moldova).

### II. Referințe bibliografice în limba rusă:

16. АНТОНОВА, Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование). Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1985. p.11.

**17. Vezi:** АНДРЮХИН, Е. А. Предпринимательская деятельность советских граждан в 60-80 – х гг. XX века, *În*: ИЗВЕСТИЯ. Журнал теоретических и прикладных исследований Алтайского Государственного Университета. Алтай, 2010. 4-1(68) 2010. pp.19-23. ISSN 1561-9451 [online]. Disponibil: <http://izvestia.asu.ru/2010/4-1/hist/TheNewsOfASU-2010-4-1-hist-03.pdf>.

**18. АРМСТРОНГ,** Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. Перевод с английского языка под ред. С.К. Мордовина. Санкт-Петербург: Питер, 2010. p.20. ISBN 978-5-91180-771-9.

**19. АНТОНОВА,** Л. И. Вопросы теории локального правового регулирования: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Москва, 1988. p.78, *În*: МАЛЕНКО, Т.В. Локальный нормативный акт в системе объектов правового мониторинга, *În*: Журнал российского права. Москва: Юридическое издательство «Норма», 2010. №1 (157). p.54. ISSN 1605-6590 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnyy-normativnyy-akt-v-sisteme-obektov-pravovogo-monitoringa> (accesat la: 24.05.2019).

**20. БАУКЕН,** А. А. Место актов локального технико-правового регулирования в системе локальных нормативных актов, *În*: Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия: Право. Челябинск: ЮУГУ, 2014. №1. p.11. ISSN: 2412-0588 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-aktov-lokalnogo-tehniko-pravovogo-regulirovaniya-v-sisteme-lokalnyh-normativnyh-aktov> (accesat la: 24.05.2019).

**21. ИВАНОВА,** Светлана., БОЛДОГОВ, Дмитрий., БОРЧАНИНОВА, Эмма., ГЛОТОВА, Анна., ЖИГИЛИЙ, Оксана. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. 7-е издание. Москва: Альпина Паблишер, 2018. p.12. ISBN 978-5-9614-7008-6.

**22. КАРСЕТСКАЯ,** Е. В. Кадровый документооборот: локальные нормативные акты организации. Москва: АйСи Групп, 2011. p.2. ISBN 978-5-903443-55-0.

**23. КАЧУР,** А. Н., ЯЦЫШИН, Д. В., КАЧУР, И. А. К вопросу о локальном правовом регулировании труда. *În*: Журнал Инновационная наука/ Право. Уфа: ООО Аэтерна, 2015. №12-3. p.135. ISSN 2410-6070 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-lokalnom-pravovom-regulirovanii-truda> (accesat la 14.06.2019).

**24. КОНДРАТЬЕВ,** Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973. p. 45; Același autor: Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: Автореф. дис. д-ра юрид. наук. Москва, 1979. pp.20–21, *În*: ЛУШНИКОВ, А.М., ЛУШНИКОВА, М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 Томах. Том 1. Сущность трудового права и история его развития. Москва: Статут, 2009. p.563. ISBN 978-5-8354-0527-5.

**25. КОМАРОВ,** С. А., МАЛЬКО, А. В. Теория государства и права. Москва, 1999. p.317, *În*: АДАМЯН, Г. В. Соотношение понятий источников и форм корпоративного права, *În*: Журнал Право и современные государства. Москва: Фонд консалтинга и правовой защиты населения, 2014. №3. p.29. ISSN: 2307–3306 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-istochnikov-i-form-korporativnogo-prava> (accesat la: 24.05.2019).

**26. КОБЕЦ,** Е. В., КОБЕЦ, С. В. Организация труда как социотехническая система. *În*: Журнал Известия Южного федерального университета. Технические науки // Экономика и бизнес. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2011. №11. p.32. ISSN 2311-3103 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-kak-sotsiotehnicheskaya-sistema> (accesat la: 14.06.2019).

**27. ЛУШНИКОВ,** А. М., ЛУШНИКОВА, М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 Томах. Том. 1. Сущность трудового права и история его развития. Москва: Статут, 2009. p.563. ISBN 978-5-8354-0527-5.

**28. МАЛЕНКО,** Т. В. Локальный нормативный акт в системе объектов правового мониторинга, *În*: Журнал российского права. Москва: ООО «Юридическое издательство «НОРМА», 2010. №1 (157). p.54. ISSN 1605-6590 [online]. Disponibil:

<https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnyy-normativnyy-akt-v-sisteme-obektov-pravovogo-monitoringa> (accesat la: 14.06.2019).

**29. ПИРОГОВ, Е. Ю.** Локальное правотворчество: определение состава. În: Журнал Общество и право. Краснодар, 2019. №4 (70) p.139. ISSN 1727-4125 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnoe-pravotvorchestvo-opredelenie-sostava>.

**30. СЛОБОДСКОЙ, А.Л.** Обучение персонала организаций: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд-во: СПбГЭУ, 2013. p.5. ISBN 978-5-7310-2914-8 [online]. Disponibil: [https://mck72.ru/files/4592/4.4\\_%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5\\_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf](https://mck72.ru/files/4592/4.4_%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf).

**31. ТОМАШЕВСКИЙ, К. Л.** Системы источников трудового права государств - членов ЕАЭС: теория и практика. дис. д-ра юр.наук. Москва, 2018. p.218 [online]. Disponibil: <http://www.dslib.net/trud-pravo/sistemy-istochnikov-trudovogo-prava-gosudarstv-chlenov-eajes-teoriya-i-praktika.html>.

**32. Трудовое право.** Под редакцией СМИРНОВА, О.В. Учебник. Издание третье (переработанное и дополненное). Москва: Изд. "ПРОСПЕКТ", 2000. p.49. ISBN 5-8369-0031-0.

**33. Трудовое право России: учебник.** Отв. ред-ры ОРЛОВСКИЙ, Ю.П., НУРТДИНОВА, А.Ф. Москва: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. p.74. ISBN 978-5-98209-028-7.

**34. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)** [online]. Disponibil: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=330790&fld=134&dst=129,0&rnd=0.8017522971378066#07802669035613174>.

**35. ТИХОМИРОВА, Т. П., ЧУЧКАЛОВА, Е. И.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие. Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. p.12. ISBN 978-5-8050-0339-5.

**36. УИТМОР, Джон.** Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. Перевод с английского. Москва: Альпина Паблишер, 2018. p.25. ISBN 978-5-9614-7093-2.

**37. А se vedea: 1. АНТОНОВА, Л.И.** Локальное правовое регулирование. Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1985; **2. ПРЯЖЕННИКОВ, М.О.** Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект. дис.д-ра юр.наук. Москва, 2018. p.14 [online]. Disponibil:

<https://msal.ru/upload/main/00disser/2016/Pryazhennikov/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%9F%D1%80%D1%8F%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2.pdf>;

**3. КОНДРАТЬЕВ, Р.И.** Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов: Издательское объединение "ВИЩА ШКОЛА", Издательство при Львовском Государственном Университете, 1973. pp.160.

**38. А se vedea:** Конкретизация законодательства как технико-юридический прием нормотворческой, интерпретационной, правоприменительной практики: Материалы Международного симпозиума (Геленджик, 27—28 сентября 2007 г.) / Под ред. В. М. Баранова. Н. Новгород, 2008, În: МАЛЕНКО, Т. В. Локальный нормативный акт в системе объектов правового мониторинга, În: Журнал российского права. Москва: ООО «Юридическое издательство «НОРМА», 2010. №1 (157). p.54. ISSN 1605-6590 [online]. Disponibil: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokalnyy-normativnyy-akt-v-sisteme-obektov-pravovogo-monitoringa> (accesat la: 14.06.2019).

**39. А se vedea: 1. ЕГОРШИН А. П., ЗАЙЦЕВ, А. К.** Организация труда персонала: Учебник. Москва: "ИНФРА-М". Серия: Высшее образование, 2008. ISBN 978-5-16-003178-1;

2. ЧЕРНЯК, Т. В. Основы организации труда: учебное пособие. Новосибирск: “СибАГС”, Сибирский институт управления, 2014. ISBN 978-5-8036-0626-0.

**GAMUREAC, ALEXANDRU**

**ACTELE NORMATIVE ȘI CELE DISPOZITIVE APLICABILE  
RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ÎN UNITATE**

**553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**

Rezumatul tezei de doctor în drept

---

Aprobat spre tipar: *data*  
Hârtie ofset. Tipar ofset.  
Coli de tipar.: ...

Formatul hârtiei 60x84 1/16  
Tiraj ... ex...  
Comanda nr. ....

---

Denumirea și adresa instituției unde a fost tipărit rezumatul