

Unele reflecții privind metoda de reglementare juridică a dreptului muncii

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat din Bălți

SUMMARY

This article reflects the aspects of the method of legal regulation of labor law which are complex and dynamic. To elucidate this issue, references to the author's opinion towards this subject were made, and specific features and characteristics were found. In this context, were overlooked the specific characteristics of the method of legal regulation of labor law. As a conclusion to the subject, we appreciate that the method of legal regulation of labor law has a dichotomous nature in that it is divided in the method of coordination for collective relations and the method of ordering the individual employment relationship.

În general, prin *metoda de reglementare juridică* se înțelege un ansamblu de procedee (mijloace) juridice cu ajutorul cărora este asigurată reglementarea juridică a raporturilor juridice de muncă și a altor raporturi juridice care sunt strâns legate de acestea (raporturi juridice conexe).

În virtutea dezvoltării neîntrerupte a relațiilor sociale de muncă și a interdependenței lor, metoda de reglementare a dreptului muncii nu rămâne neschimbată și nu poate fi redusă la un semn (o însușire). Cu alte cuvinte, metoda de reglementare a dreptului muncii are un caracter complex și dinamic. Încă A. S. Pașkov (A. C. Пашков) a menționat că „dreptul sovietic al muncii prezintă o dovadă elocventă a faptului că în cadrul uneia și aceleiași ramuri de drept pot fi aplicate diferite procedee de reglementare juridică a relațiilor sociale în funcție de condițiile istorice concrete”.¹

Noi mai putem adăuga la această afirmație că metoda de reglementare juridică este strâns legată de obiectul de reglementare juridică al dreptului muncii. Așadar, natura relațiilor sociale ce formează obiectul de reglementare a dreptului muncii condiționează aplicarea anumitor procedee (mijloace) juridice în procesul de reglementare a unor asemenea relații. De exemplu, una dintre caracteristicile definitorii ale metodei de reglementare juridică a dreptului muncii rezidă în participarea reprezentanților salariaților la elaborarea normelor juridice (cuprinse, în special, în contractul colectiv de muncă). Această particularitate derivă din principiile parteneriatului social în sfera muncii și democrației industriale, care, în mare măsură, definesc raporturile colective de muncă.

În doctrina dreptului muncii s-au conturat două modalități de descriere a metodei de reglementare juridică a dreptului muncii. Prima

¹ A se vedea: M. B. Лушникова, А. М. Лушников. *Очерки теории трудового права*. – Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, стр. 401.

modalitate este axată pe abordările teoretice referitoare la metoda de reglementare juridică a oricărei ramuri de drept. În cazul dat, urmează să fie supuse analizei următoarele elemente (trăsături)²:

- *statutul juridic al subiectelor raporturilor juridice, care sunt încadrate în obiectul de reglementare juridică a dreptului muncii;*

- *temeiurile constituirii, modificării și încetării raporturilor juridice;*

- *caracterul stabilirii (determinării) drepturilor și obligațiilor;*

- *modalitățile de apărare a drepturilor și cele de garantare a executării obligațiilor.*

Primul element prezintă o serie de particularități ce rezidă în egalitatea juridică a părților (salariatul și angajatorul) la etapa negocierii individuale și încheierii contractului individual de muncă, cu formarea ulterioară (pe parcursul executării contractului individual de muncă) a unui raport de subordonare în cadrul căruia se va exercita autoritatea angajatorului. Drepturile angajatorului, care materializează în fapt autoritatea sa, pot fi grupate în trei categorii în funcție de scopul urmărit prin exercitarea lor și anume: 1) drepturile angajatorului de a organiza activitatea în interiorul unității (al subdiviziunii acesteia) în care prestează munca salariatul; 2) drepturile angajatorului de directivare a activității prestate de către salariat; 3) drepturile angajatorului de a controla activitatea prestată de salariat, de a constata și a sancționa abaterile disciplinare. Asemenea prerogative (de organizare, de directivare, de control și sancționare) angajatorul le poate realiza în temeiul unor instrumente juridice de următoarele tipuri: regulamentul intern al unității, fișa de post a salariatului, regulamentul cu privire la modul de efectuare a anchetei de serviciu ș. a.

Pe parcursul executării contractului individual de muncă, angajatorul este în drept să stabilească regimul de muncă și locul de muncă al salariatului său, având, în același timp, dreptul de a-i da indicații cu privire la modul de realizare a sarcinilor de serviciu. Salariatul

nu are dreptul să refuze îndeplinirea ordinelor sau indicațiilor date de către angajator și, de asemenea, este ținut să respecte disciplina muncii în cadrul unității.

Cel de-al doilea element al metodei de reglementare juridică a dreptului muncii se caracterizează prin faptul că unicul temei (fapt juridic) ce conduce la formarea (constituirea) raporturilor juridice de muncă este contractul individual de muncă. Acest contract se încheie în forma scrisă, se întocmește în două exemplare și se semnează de către părțile contractante. Un exemplar al contractului de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Rezultând din prevederile art. 12 din *Codul muncii al RM* (în continuare – CM al RM)³, clauzele din contractele individuale de muncă, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii, sunt nule și nu produc efecte juridice. Bineînțeles că acest contract poate stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de CM al RM și de alte acte normative. Prin urmare, nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se fixează prin acte normative, iar garanțiile suplimentare din sfera muncii se stabilesc în temeiul convențiilor colective, contractelor colective și individuale de muncă.

În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, raporturile juridice de muncă pot fi modificate pe cale contractuală (prin semnarea unui acord suplimentar), pe când încetarea raporturilor menționate mai înainte este guvernată, în mare măsură, de principiul legalității. Dar, referindu-ne la ultimul aspect, observăm că, în materia încetării raporturilor de muncă, persistă și elementul contractual. Astfel, în conformitate cu art. 263 lit. c) din CM al RM, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității (administratorul unei societăți comerciale, directorul general al societății pe acțiuni, directorul general al întreprinderii de stat ș. a.) poate înceta în cazurile

² A se vedea: *Трудовое право России. Учебник*. Отв. редакторы: Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – Москва: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008, стр. 33-34.

³ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.

expres prevăzute de contractul individual de muncă.

Cea de-a treia trăsătură a metodei de reglementare juridică se manifestă printr-o multitudine de procedee cu ajutorul cărora se determină drepturile și obligațiile subiectelor raportului juridic de muncă. Așadar, drepturile și obligațiile angajatorului și salariatului pot fi stabilite cu ajutorul legilor și actelor normative subordonate legii (prin intermediul acestora raporturile de muncă sunt supuse reglementării statale), convențiilor colective și contractelor colective de muncă (în cadrul parteneriatului social în sfera muncii), actelor normative la nivel de unitate sau al contractului individual de muncă.

Cea de-a patra trăsătură a metodei de reglementare juridică vizează specificul apărării drepturilor din sfera muncii și al garantării executării (îndeplinirii) obligațiilor. Apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale ale salariaților se realizează, de regulă, cu aportul organizațiilor sindicale. În scopul realizării funcției de apărare a drepturilor și intereselor salariaților sindicaliști, organizațiile sindicale îndeplinesc următoarele activități:

- reprezintă și apără drepturile și interesele salariaților în autoritățile publice, inclusiv în autoritățile judecătorești și în alte autorități;
- organizează și desfășoară întruniri (mitinguri, demonstrații, greve etc.);
- în cazul periclitării vieții sau sănătății salariaților, ele pot cere întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului contrare legislației cu privire la protecția muncii.

În opinia lui Nicolae Sadovei⁴, pentru re-

stabilirea în drepturile garantate de legislația muncii, persoana interesată (salariatul) poate apela la următoarele mecanisme juridice, ce au un caracter specific:

- apelarea la organele care efectuează supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației, inclusiv a legislației muncii;
- apelarea la organele de jurisdicție a muncii;
- apelarea la sindicate sau la alte organe reprezentative ale salariaților;
- apelarea, în cazuri excepționale, la *mijloace legale de autoapărare*.⁵

Îndeplinirea obligațiilor de muncă de către salariat este garantată prin instituirea răspunderii disciplinare și a celei materiale. Astfel, în cazul încălcării disciplinei muncii (de exemplu, prezentarea la locul de muncă în stare de ebrietate, neîndeplinirea indicațiilor angajatorului etc.) salariatului vinovat i se pot aplica sancțiuni disciplinare. Observăm în acest sens că sancțiunile disciplinare aplicate salariatului au o înrâurire exclusiv morală. Legislația muncii, prin dispozițiile art. 206 alin. (3) din CM al RM, interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei muncii.

Aplicarea sancțiunii disciplinare este un atribut al organelor de conducere, potrivit competenței stabilite de lege sau de documentele de constituire ale unității. În dreptul muncii se aplică regula potrivit căreia sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire) a salariatului respectiv (art. 207 alin. (1) din CM al RM). Dacă ne vom conduce de la această regulă, vom concluduo-

⁴ Nicolae Sadovei, *Modalități legale de apărare a drepturilor salariatului* // Dreptul muncii, nr. 12/2006, p. 37.

⁵ Codul muncii al RM din 28 martie 2003 nu statuează, în mod expres, autoapărarea ca mijloc de apărare a drepturilor de muncă ale salariaților.

Spre deosebire de legislația muncii, Codul civil al Republicii Moldova consfințește autoapărarea ca una dintre metodele de apărare a drepturilor civile. Pentru această metodă de apărare a drepturilor civile este caracteristic faptul că titularul dreptului civil se apără prin acțiunile proprii. Spre deosebire de alte metode de apărare a drepturilor civile, acest mod de apărare este o măsură prealabilă de apărare și se realizează fără adresare la instanța de judecată sau la alt organ competent, care realizează apărarea drepturilor civile încălcate.

Cu toate că autoapărarea nu este reglementată în mod expres în legislația muncii, unele dintre semnele acesteia pot fi regăsite și în reglementările cuprinse în Codul muncii al Republicii Moldova. De exemplu, salariatul poate suspenda contractul individual de muncă din propria inițiativă în caz de condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii (art. 78 alin. (1) lit. e) din CM al RM).

na că sancționarea disciplinară, de exemplu, a viceprimarului localității ține de competența consiliului local, întrucât, conform art. 31 alin. (1) din Legea privind administrația publică locală (nr. 436/2006)⁶, viceprimarii sunt aleși, la propunerea primarului, *prin decizia consiliului*, adoptată cu votul majorității consilierilor aleși.

Acțiunea disciplinară, care se finalizează în actul de sancționare – ordin, decizie, dispoziție – și are drept consecință executarea sancțiunii de către cel vinovat, nu este o acțiune în sens jurisdicțional, ci o prerogativă a celor ce dirijează procesul de muncă, avându-și temeiul în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare trebuie să corespundă prevederilor art. 210 alin. (1) din CM al RM, în sensul că un astfel de act juridic trebuie să cuprindă în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

În concluzie, trebuie relevat faptul că prima modalitate de descriere a metodei de reglementare juridică a dreptului muncii are anumite lacune, fiind rezervată pentru elucidarea particularităților reglementării juridice a raporturilor juridice de muncă, fără ca să fie trecute în revistă alte raporturi juridice ce fac parte din obiectul de reglementare juridică a dreptului muncii.

Cea de-a doua modalitate de descriere a metodei de reglementare juridică scoate în relief mecanismele de elaborare a normelor juridice ale dreptului muncii. În acest caz, metoda de reglementare juridică poate fi caracterizată prin următoarele însușiri:

- *îmbinarea reglementării centralizate și locale, a celei normative și contractuale a condițiilor de muncă;*

- *participarea reprezentanților salariaților la elaborarea, aplicarea și exercitarea controlului asupra respectării normelor juridice ale dreptului muncii;*

- *unitatea și diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă.*

Privitor la prima însușire a metodei de reglementare juridică, vom menționa că reglementarea centralizată a condițiilor de muncă se înfăptuiește cu ajutorul organelor supreme ale administrației de stat, organelor administrației publice centrale de specialitate, precum și cu participarea organizațiilor naționale sindicale și a celor patronale.

Reglementarea juridică locală în cadrul unităților se realizează în temeiul actelor juridice de parteneriat social (contractul colectiv de muncă) și al actelor normative la nivel de unitate.

Încheierea contractului colectiv de muncă nu poate fi privită decât ca o facultate (un drept) al partenerilor sociali. În cadrul oricărei unități, chestiunea privind încheierea contractului colectiv de muncă se soluționează în mod independent (autonom), altfel exprimat – partenerii sociali (angajatorul și reprezentanții salariaților) nu sunt ținuti să încheie contractul colectiv de muncă, dacă niciunul dintre ei n-a exprimat careva intenții privitoare la inițierea negocierilor colective.⁷

În practica de aplicare a legislației muncii, apar situații de interpretare eronată a semnificației juridice a contractelor colective de muncă. Astfel, unii dintre practicieni atribuie contractul colectiv de muncă la categoria actelor normative locale (sau dacă preluăm noțiunea din CM al RM – la categoria „actelor normative la nivel de unitate”). Apreciem o astfel de calificare ca fiind una eronată, întrucât actele normative locale (regulamentul intern al unității, regulamentul cu privire la protecția datelor personale ale salariaților ș. a.) și contractele colective de muncă se diferențiază după conținut, precum și după modul de elaborare, intrare în vigoare și modificare a acestora.

Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă este reglementată expres în art. 26-41 din CM al RM. În același timp, competențele angajatorului în ceea

⁶ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 32-35 din 09.03.2007.

⁷ Трудовое право России / Учебник. Под редакцией Ю. П. Орловского и А. Ф. Нуртдинова. – Москва: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008, стр. 120.

ce privește emiterea actelor normative la nivel de unitate sunt consfințite prin dispozițiile art. 10 alin. (1) lit. e) din CM al RM.

Așadar, la elaborarea contractului colectiv de muncă participă două părți contractante (angajatorul și salariații prin intermediul reprezentanților lor), în timp ce emiterea actului normativ local constituie o prerogativă exclusivă a angajatorului. Actele normative locale pot fi supuse din inițiativa angajatorului unor modificări sau completări; clauzele din contractele colective de muncă nu pot fi revizuite, în mod unilateral, de către angajator.⁸

Autoarea M. Katvițkaia (М. Катвицкая) a elucidat caracterele juridice ale actelor normative locale, și anume:⁹ a) actul normativ local pe care îl aprobă angajatorul se bucură de normativitate; b) actul normativ local are o jurisdicție locală, întrucât nu se extinde asupra salariaților altor unități; c) actul normativ local se bucură de un caracter volițional, fiind o expresie a voinței angajatorului. Evident la elaborarea unor astfel de acte, angajatorilor le revine obligația de a se consulta cu reprezentanții salariaților. Așadar, obligația de consultare presupune că angajatorul nu poate trece la luarea deciziei respective mai înainte de a fi primit răspunsul celui alt partener social (sindicate).¹⁰ Cu titlu de exemplu, invocăm următoarele exemple de acte normative locale care se aprobă de către angajator după consultarea cu reprezentanții salariaților: la întocmirea regulamentului intern al unității (art. 198 alin. (1) din CM al RM); la aprobarea regulamentului privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale (art. 138 alin. (2) din CM al RM) ș. a.; d) actele normative locale se perfectează în mod obligatoriu în formă scrisă; e) actele normative locale se bucură de un caracter oficial. În temeiul dispozițiilor art. 9 alin. (1) din CM al RM, salariatul are dreptul la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de

protecția și igiena muncii la locul de muncă. Menționăm în acest sens că, la angajarea sau la transferarea salariatului la o altă muncă, angajatorul este obligat: să-l pună la curent cu munca ce i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiunile sale; să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă; să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de protecție a muncii (art. 65 alin. (3) din CM al RM).

În ceea ce privește participarea reprezentanților salariaților (altfel zis, a sindicatelor) la elaborarea, aplicarea și exercitarea controlului asupra respectării normelor juridice ale dreptului muncii, vom menționa că astfel de prerogative ale sindicatelor sunt reflectate în *Legea sindicatelor* (nr. 1129-XIV) din 7 iulie 2000.¹¹

Sindicatelor sunt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea socioeconomică, a proiectelor de lege și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de munca și de dezvoltarea socioeconomică.

În vederea realizării efective a dreptului sindicatelor de a participa la elaborarea proiectelor de programe socioeconomice și de acte juridice, autorităților publice le revine obligația de a trimite proiectele de programe și de acte juridice organelor sindicale respective, solicitând, în termen de cel mult 30 de zile, avizele sau propunerile acestora.

Sindicatelor exercită controlul obștesc asupra respectării legislației muncii și locative în unități, precum și asupra respectării actelor normative cu privire la procesul de privatizare. De asemenea, în sarcina sindicatelor se pune și realizarea controlului obștesc asupra stării protecției muncii și a mediului înconjurător prin intermediul organelor lor electiv,

⁸ Татьяна Жукова. *Нет договора, нет и ответственности* // «ЭЖ-ЮРИСТ», № 23, 2011, стр. 14.

⁹ М. Катвицкая. *Регулирование трудовых отношений с помощью локальных нормативных актов* // «Кадровик. Трудовое право для кадровика», № 9, 2008.

¹⁰ Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, *Ghidul specialistului în sfera resurselor umane*, Chișinău, Reclama, 2009, p. 75.

¹¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 130-132, 2000.

inspectoratului tehnic al protecției muncii și împuterniciților pentru protecția muncii. În acest scop, ele sunt în drept: să viziteze și să revizuiască nestingherit unitățile și subunitățile lor, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă cerințelor de protecție a muncii; să participe la activitatea comisiilor pentru primirea în folosință a obiectivelor de producție, la cercetarea accidentelor de muncă; să apere interesele membrilor sindicatului în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența asupra angajaților a factorilor de producție și ecologici nocivi.

Cea de-a treia însușire a metodei de reglementare juridică a dreptului muncii constă în unitatea și diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă. Unitatea dreptului muncii se reflectă în principiile constituționale, în drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (art. 9 din CM al RM) și ale angajatorului (art. 10 din CM al RM), precum și în dispozițiile generale ale Codului muncii (Titlurile I-IX, XI-XIII din CM al RM).

Diferențierea reglementării juridice a condițiilor de muncă se realizează în temeiul următorilor factori: nocivitatea condițiilor de muncă; particularitățile fiziologice ale organismului feminin; specificitatea raporturilor de muncă (salariații sezonieri, salariații temporari, conducătorii de unități ș. a.); particularitățile psiho-fiziologice ale organismului și caracterului minorilor; particularitățile muncii într-o anumită ramură a economiei naționale.

În Codul muncii, problemei ce ține de diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă îi este rezervat Titlul X – „Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați”. În conformitate cu prevederile art. 245 din CM al RM, *particularitățile de reglementare a muncii* reprezintă un ansamblu de norme care specifică aplicarea față de anumite categorii de salariați a reglementărilor generale referitoare la muncă sau stabilesc,

pentru aceste categorii, reguli suplimentare ce vizează domeniul menționat.

Normele juridice, care contribuie la diferențierea reglementării juridice a relațiilor de muncă, poartă întotdeauna un caracter special. Ele permit unor categorii de persoane (invalidi, minori, persoane cu obligațiuni familiale), să îndeplinească, la egalitate cu ceilalți salariați, drepturile și obligațiunile de muncă.¹² Cu titlu de exemplu, durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități constituie 40 de ore pe săptămână. Însă, în privința salariaților minori, legiuitorul stabilește, din considerente de ocrotire a sănătății, o durată redusă a timpului de muncă:

- 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;

- 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani.

Mai mult ca atât, salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an (art. 253 alin. (1) din CM al RM). De asemenea, legiuitorul interzice în mod expres utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice).

În cele din urmă, se cere menționat faptul că în doctrina muncii (în special, în literatura de specialitate din Federația Rusă) sunt elaborate și alte construcții științifice vis-à-vis de metoda de reglementare juridică a dreptului muncii. Astfel, în opinia autorilor ruși M. V. Lușnikova (М. В. Лушникова) și A. M. Lușnikov (А. М. Лушников), actualmente se conturează o nouă metodă de reglementare juridică, specifică dreptului muncii, care a fost definită drept metoda parteneriatului social.¹³ În vizi-

¹² К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. *Трудовое право России*. – Москва: Юристъ, 1999, стр. 19.

¹³ М. В. Лушникова, А. М. Лушников. *Очерки теории трудового права*. – Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, стр. 402.

unea autorilor menționați, această metodă poate fi caracterizată printr-un șir de trăsături: a) modul de stabilire a drepturilor și obligațiilor subiectelor dreptului muncii se determină prin stabilirea a celor trei niveluri de reglementare juridică a raporturilor juridice de muncă: 1) legislativ; 2) local și contractual-colectiv; 3) contractual-individual; b) rolul esențial al statului în reglementarea juridică a raporturilor juridice de muncă nu numai în calitate de legiuitor, dar și în calitate de subiect al parteneriatului social în sfera muncii; c) unitatea și interacțiunea elementelor dispozitive și a celor imperative în statutul juridic al subiectelor raporturilor juridice de muncă; d) caracterul deosebit al apărării drepturilor și intereselor subiectelor dreptului muncii.¹⁴

Ca o concluzie la cele expuse mai sus, apreciem că metoda de reglementare juridică a dreptului muncii are o *natură dihotomică*,¹⁵ în sensul că aceasta se subîmparte în *metoda de coordonare* în cazul raporturilor colective de muncă și în *cea de ordonare* în cadrul raporturilor individuale de muncă.

În dezvoltarea acestei idei, menționăm că metoda juridică de coordonare este aplicabilă în cazul instituțiilor juridice referitoare la: parteneriatul social în sfera muncii, statutul legal al sindicatelor și patronatelor, contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, precum și conflictele colective de muncă. În

aceste condiții, metoda de coordonare poate fi caracterizată prin următoarele însușiri: a) egalitatea părților și paritatea reprezentării lor; b) caracterul prioritar al metodelor și procedurilor de conciliere; c) efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor sociale; d) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri; e) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate.

Metoda juridică de ordonare se aplică în sfera raporturilor individuale de muncă, adică în sfera raporturilor juridice de muncă ce se ivesc între angajator și salariat. În opinia noastră, această metodă se particularizează prin următoarele trăsături: a) caracterul contractual de formare (constituire) a raporturilor individuale de muncă; b) subordonarea juridică a salariatului față de angajatorul care exercită, în domeniul procesului de muncă, prerogativele de organizare, de directivare, de control și sancționare; c) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor individuale de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; d) unitatea și diferențierea reglementării juridice a raporturilor individuale de muncă; e) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă.

Prezentat: 1 martie 2012.

E-mail: catedra.drept.aap@gmail.com

¹⁴ M. В. Лушникова, А. М. Лушников. *Очерки теории трудового права*. – Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006, стр. 404-410.

¹⁵ Potrivit *Dicționarului explicativ și practic al limbii române de azi* (Chișinău, Editura „Litera Internațional”, 2004), dihotomie înseamnă diviziune a unui concept în două părți.