

Reflecții juridice privind conținutul noțiunilor de disciplina muncii, disciplina sportivă și disciplina contractuală

Gheorghe Sorin SLABU,
doctorand, Universitatea de Studii Europene din Moldova

SUMMARY

The complexity of relationships that is created between the sportsman and the club/sport company, by concluding employment contracts, have determined national federations to adopt measures, aimed at regulating all aspects regarding this contracts, through its own arbitration institutions, by introducing in advance the arbitration clauses, which is allowed by the state, through lack of interest in regulating the sportiv field.

Keywords: discipline, disciplinary responsibility, regulations, litigations.

REZUMAT

Complexitatea raporturilor ce se creează între sportiv și clubul/societatea sportivă, prin încheierea contractelor de muncă, a determinat federațiile naționale să adopte măsuri, menite să reglementeze toate aspectele ce privesc aceste contracte, prin instituții proprii de arbitraj, introducând anticipat clauze compromisorii, acestea fiind permise și de stat, prin lipsa de interes în reglementarea domeniului sportiv.

Cuvinte-cheie: disciplină, răspunderea disciplinară, regulamente, litigii.

Abordarea acestui subiect nu este întâmplătoare, încercăm să analizăm elementul comun, disciplina, care apare în dreptul muncii, dreptul civil și în regulamentele și statutele sportive și care nu trebuie să creeze o confuzie la nivel jurisdicțional, atâta timp cât sportul are propriile reguli tehnice și disciplinare ce presupun sancțiuni sportive, iar dreptul muncii, legislația muncii trebuie să reglementeze exclusiv raportul de muncă dintre angajator, club/societate sportivă și angajat, sportiv, datorită subordonării specifice create.

De asemenea, considerăm că amestecul de norme și complexitatea raporturi-

lor create în domeniul sportiv conduc, în mod inevitabil, la crearea unei discipline noi de studiu în cadrul căreia urmează să regăsim norme care să reglementeze cât mai explicit modul de soluționare a eventualelor litigii și să stabilească, de asemenea, limita dintre muncă și sport, dintre ceea ce este arbitrabil de ceea ce nu este arbitrabil, ținând cont și de modul de reglementare la nivel internațional.

Acest element comun este disciplina și trebuie să ținem cont de faptul că contractul de muncă încheiat de sportiv cu un club/societate sportivă este un contract, ceea ce presupune un acord de voință ca pentru orice alt contract civil

sau comercial, este un contract de muncă, deoarece se referă la activitatea pe care o va desfășura sportivul ca angajat, căci din activitatea desfășurată el obține venituri, iar neconformarea și neexecutarea contractelor în termenele stipulate impune disciplinarea raporturilor create.

Disciplina, ca și concept, este o componentă importantă a vieții sociale și reprezintă un ansamblu de reguli comportamentale care trebuie respectate de către individ sau grup în relațiile cu ceilalți membri ai grupului.

Disciplina este, așadar, specifică relațiilor sociale, în general, dar și celor de muncă, în special, și reprezintă un element important cu ajutorul căruia se reglează încălcarea regulilor stabilite prin dispoziții legale, statute sau regulamente.

Din punctul de vedere al contractelor de muncă sportive și litigiilor ce decurg din acestea, sunt trei aspecte importante ale disciplinei care se intersectează și anume;

- disciplina muncii;
- disciplina sportivă;
- disciplina contractuală.

Disciplina muncii, ca o componentă a conceptului de disciplină, presupune o acceptare liber consimțită de către fiecare individ în parte, dar și de către membrii grupului în ansamblu, în urma încheierii unui contract de muncă, a legilor și regulilor organizaționale, precum și a dispozițiilor emise de către conducerea unei unități, pentru bunul mers al activității, fiind în strânsă legătură cu drepturile și obligațiile angajaților, orice încălcare a drepturilor, dar mai ales a obligațiilor poate genera acte de indisciplină.

Pentru a vorbi de disciplina muncii,

ne referim la un element principal care poate declanșa proceduri disciplinare, acesta fiind contractul de muncă, ce presupune o subordonare a angajatului față de angajator, în cadrul relațiilor de muncă unde își desfășoară activitatea, potrivit funcției pe care o ocupă și în conformitate cu fișa postului.

Pe lângă contractul de muncă, în fiecare unitate există și un regulament intern, care este adus la cunoștința angajaților pe bază de semnătură, în care sunt specificate regulile de disciplină, a căror respectare se cere pe durata de acțiune a contractelor de muncă.

Disciplina poate fi definită ca ordinea necesară în desfășurarea procesului de muncă, ce presupune îndeplinirea sarcinilor de serviciu și respectarea normelor de conduită de către participanții la acest proces. [1, p. 408, pp. 515]

Disciplina sportivă este o altă componentă a conceptului de disciplină și reprezintă un element specific domeniului sportiv, care contribuie la dezvoltarea sportului și obținerea de rezultate, potrivit căreia sportivii sunt obligați atât în timpul antrenamentelor, al competițiilor, dar și în timpul liber să aibă o anumită conduită, un anumit comportament.

Disciplina sportivă are în conținutul său elemente ale disciplinei muncii, dar este mai complexă, aceasta datorându-se caracterului mixt al contractului de muncă sportiv, dar și relațiilor ce se stabilesc între federațiile și cluburile sportive, sportivi, relații de subordonare. Disciplina sportivă se aplică tuturor sportivilor fie că sunt sportivi profesioniști, fie că sunt sportivi amatori, fiind obligați deopotrivă să respecte regulile stabilite pentru sportul practicat.

Momentul în care se naște obligația de respectare a disciplinei sportive, pentru sportivul profesionist, coincide cu încheierea contractului de muncă sportiv și încetează odată cu ajungerea la termen a contractului sau prin orice altă modalitate care face imposibilă continuarea contractului. Nu i se pot aplica sancțiuni disciplinare unui sportiv care nu are încheiat niciun contract de muncă sau alt tip de contract în baza căruia să poată presta activitatea sportivă și să poată fi remunerat în baza acestuia și care nu este legitimat, înregistrat în cadrul diferitelor organizații sportive la diferite niveluri, potrivit ierarhiei competitiv-funcționale stabilite în sport.

Putem spune că disciplina sportivă este abstractă și concretă, importantă este cea concretă, care face posibilă aplicarea normelor și dispunerea sancțiunilor.

Pentru sportivul amator momentul în care se impune respectarea disciplinei sportive este acela în care se hotărăște să practice un anumit sport, să participe la competiții. Trebuie avut în vedere faptul că sportul la nivel amatorial se poate practica organizat, la nivel de echipe, sportivii fiind legitimați, dar neavând obligația de a respecta programele de antrenament, sportul pentru ei nu reprezintă sursa de câștig direct, indirect ar fi eventual posibil un contract de sponsorizare sau burse sportive și sportul de plăcere atunci când se desfășoară în lipsa unui arbitru, regulile fiind respectate potrivit propriei conștiințe.

Disciplina contractuală este o altă componentă a disciplinei, în general, aceasta reprezentând o obligație de a îndeplini, a executa contractul încheiat potrivit clauzelor stipulate, iar în caz de

neexecutare, intervine obligația pentru partea în culpă să suporte anumite sancțiuni.

Prin disciplina contractuală se înțeleg acele reguli stabilite de dispozițiile legale sau de voința părților prin negociere și care obligă părțile contractante să execute contractele încheiate cu bunăcredință, conform termenelor contractuale și la termenele convenite. Pentru menținerea contractului și executarea acestuia, există mai multe posibilități legale de disciplinare, care obligă părțile la diligență și prudență și care permit creditorului să obțină îndeplinirea contractului așa cum a fost stabilit. [2, art. 1527-1538]

Prin analiza disciplinei muncii, disciplinei sportive și a celei contractuale, încercăm să vedem cum este înțeleasă disciplina ca formă a răspunderii sportivilor, subiecți ai contractelor de muncă sportive, dar și competența organelor chemate să soluționeze eventualele litigii.

Răspunderea disciplinară este definită ca fiind „acea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici”. [3, p. 392]

Potrivit acestei definiții și dispozițiilor legale din dreptul muncii, pot fi subiecte ale răspunderii disciplinare persoanele fizice angajate, salariate, care încalcă cu vinovăție dispozițiile legale sau regulile interne, stabilite prin regulamente, statute sau prin contractele de muncă.

Doar angajatul răspunde disciplinar în cazul în care nu se conformează re-

gulilor disciplinare stabilite, angajatorul nu răspunde disciplinar, el este cel care stabilește regulile, a căror respectare o cere.

În legătură cu contractele de muncă sportive, termenul de disciplină are un sens și un conținut mult mai complicat, aceasta datorându-se caracterului mixt al normelor care reglementează activitatea sportivă în ansamblu și care are ca scop realizarea unui sistem unic de reguli și a unui sistem unic de organe, care urmăresc respectarea regulilor și aplicarea, în caz de nevoie, a sancțiunilor corespunzătoare pentru nerespectare.

Din definiția dată răspunderii disciplinare, specifică dreptului muncii, se desprind elementele esențiale ale acesteia și anume; a) calitatea de salariat; b) existența unei fapte ilicite (a unei abateri disciplinare); c) săvârșirea faptei cu vinovăție; d) un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat. [4, p. 646]

Răspunderea disciplinară, stabilirea răspunderii disciplinare înseamnă aplicarea sancțiunilor disciplinare, rolul lor fiind acela de a stabili o ierarhie, în cadrul căreia să se poată controla activitatea și să se normalizeze raporturile, aceasta putându-se realiza prin utilizarea anumitor instrumente sau procedee, care să prescrie sau să interzică anumite comportamente sau acțiuni, stabilirea regulilor, supravegherea subiecților, reprimarea comportamentelor devianate de către judecători, prin impunerea sancțiunilor. [5, p. 18-20]

Aplicarea sancțiunilor este, așadar, de esența disciplinei, răspunderii disciplinare, care are un caracter represiv, sancționator, educativ și, totodată, reparator al ordinii impuse.

Analizând definiția dată disciplinei muncii și raportându-ne la aceasta, considerăm că disciplina sportivă este mult mai complicată datorită faptului că normele sunt mult mai riguroase, mai numeroase, acestea permițând ca în cadrul sportului să poată fi subiecți ai răspunderii disciplinare și sportivii amatori, care, chiar dacă nu au un contract de muncă cu un club sportiv, pot fi trași la răspundere disciplinară, datorită nerespectării regulilor impuse pentru practicarea disciplinei sportive respective.

Complexitatea disciplinei sportive și sfera mai largă de aplicare a acesteia, așa cum aminteam mai devreme, se datorează și caracterului mixt al normelor care reglementează acest contract, inițial contract de muncă, reglementat de dispozițiile dreptului muncii și completat de norme de drept civil, comercial și de disciplină sportivă, prevăzută în regulamente și statute, de asemenea, în cadrul contractelor uneori pot să apară elemente de drept internațional, care fac din acest contract unul dintre cele mai complicate contracte, la nivel național, care nu are o reglementare expresă menită să corespundă realității juridice, dar care reclamă reglementare, iar la nivel internațional modul în care este reglementat contractul de muncă sportiv este unul diferit de la o țară la alta.

Pentru a putea vorbi de disciplină sportivă, trebuie să vedem care sunt categoriile de litigii ce pot să apară în legătură cu contractele de muncă sportive. O primă clasificare a litigiilor ce pot apărea în domeniul sportiv este în funcție de normele încălcate și avem:

- litigii tehnice, fiind cele care rezultă din nerespectarea regulilor tehnice

specifice pentru tipul de sport practicat, acestea trebuind să fie soluționate numai de organele arbitrale instituționale ale federației, potrivit normelor tehnice în materie, am fi în prezența unei justiții tehnice, care se referă la regulile unei competiții, menite să asigure respectarea normelor de conduită, în acest domeniu nu pot fi configurate drepturi subiective sau interese legitime și, prin urmare, rămâne în competența exclusivă a organelor arbitrale, excluzând orice posibilitate de apel către autoritățile juridice; [6, p. 37]

- litigii disciplinare, în cadrul lor trebuie făcută distincție între litigiile ce rezultă din încălcarea disciplinei sportive, așa cum este stabilită prin regulamente și statute, soluționarea lor fiind de competența organelor arbitrale interne ale federațiilor sportive și cele disciplinare, care aparțin dreptului muncii și care, chiar dacă, printr-o interpretare extensivă a termenului disciplină este considerată tot de competența organelor arbitrale, să ofere, cel puțin, părții nemulțumite posibilitatea ca după epuizarea căilor disciplinare sportive să se poată adresa instanței de judecată, care să se pronunțe și să tranșeze definitiv litigiul;

- litigiile economice sunt acele litigii care au ca obiect sume de bani, în această categorie putem avea litigii dintre cluburi care privesc sumele pentru transferul sportivilor de la un club la altul, stabilite și neplătite, alte litigii cu privire la sume datorate sportivilor sau cluburilor și au fost stabilite prin contracte de imagine, sponsorizare etc., aici vom avea ca instanțe ce vor fi investite cu soluționarea litigiilor soluții diferite

după cum sunt sau nu sunt introduse în contracte clauze compromisorii sau încheiate acorduri de compromis, în ceea ce privește salariul sportivului stabilit, dar neplătit acesta nu ar reprezenta un litigiu economic care să poată fi soluționat pe calea arbitrajului datorită faptului că dispozițiile legale impun soluționarea litigiilor de muncă de către instanțele de judecată;

- litigiile administrative ar fi o ultimă categorie de litigii, ce pot să apară cu privire la nerespectarea de către federațiile naționale a regulamentelor și dispozițiilor obligatorii adoptate de către federațiile internaționale, ele reprezintă remedii interne care au menirea de a anula actele, deciziile, adoptate de organele inferioare. [7, p. 20-21]

După cum se poate observa, nu avem în clasificare litigii de muncă, deoarece în urma neexecutării contractului de muncă rezultă o sumă de bani care trebuie plătită, iar aceasta, din punctul de vedere al clasificării prezentate, reprezintă un litigiu de natură economică. Totuși trebuie făcută distincția între litigiile de muncă și litigiile comerciale care apar pe parcursul derulării contractelor de muncă încheiate între sportivi și cluburi și care au ca obiect sume de bani, datorate cu orice titlu de către o parte celeilalte și care au drept cauză contractul încheiat între părți potrivit clauzelor stipulate.

Având în vedere latura economică a activității desfășurate de către ambele părți, majoritatea litigiilor ce apar între club-angajator și sportiv-angajat au ca finalitate plata unei sume de bani, dar aici trebuie să facem distincție între cele care sunt datorate pentru prestarea sau

neprestarea muncii și celelalte sume.

În opinia noastră, putem avea și alte clasificări ale litigiilor sportive în funcție de sancțiunea aplicată sau în funcție de natura drepturilor și obligațiilor încălcate.

A. În funcție de sancțiunea aplicată:

- litigiile sportive - se aplică sancțiuni fără conținut patrimonial, de ex.: suspendarea pentru un meci de fotbal;

- litigiile mixte - se aplică sancțiuni cu conținut patrimonial și nepatrimonial.

B. În funcție de natura drepturilor și obligațiilor încălcate:

- litigii patrimoniale - cele care au un conținut ce poate fi evaluat;

- litigii nepatrimoniale - cele al căror conținut nu poate fi evaluat.

Așadar, termenul de disciplină cu cele trei laturi ale sale - a muncii, sportive și contractuală - își găsește pe deplin aplicare în cadrul sistemului arbitral sportiv unde termenul de disciplină le înglobează pe toate cele trei ramuri, fără diferență, într-un sistem de justiție privată, care nu fragmentează actul de justiție, dar care nu oferă posibilitatea unui control din partea instanțelor statale, ca orice altă procedură arbitrală.

Cele trei tipuri de disciplină au un element comun ca punct de plecare, acesta fiind un contract valabil încheiat, iar apoi apar elemente de diferență care duc contractul de muncă sportiv mai aproape de un contract civil-comercial decât de unul de muncă, motiv pentru care se impune în practică arbitrajul ca mod de soluționare a eventualelor litigii.

Apropierea contractului de muncă sportiv de contractele civile-comerciale și nu de cele de drept al muncii este justificată de interesele financiare ale părților, acestea putând stabili anticipat

modul de soluționare a litigiilor, ceea ce nu este permis în dreptul muncii.

Regula generală în dreptul muncii este că între angajat și angajator se stabilesc raporturi de subordonare, acestea constituind o cerință intrinsecă a oricărui raport de muncă. Raportul de subordonare, existent din treaptă în treaptă organizatorică, apare ca o necesitate obiectivă impusă de însăși diviziunea muncii. Subordonarea în cadrul raportului juridic de muncă reprezintă, în ultima analiză, suportul legal al posibilității de aplicare a sancțiunilor disciplinare. [8, p. 642]

Termenul disciplină în sport are un înțeles mult mai extins decât cel din domeniul dreptului muncii, întreaga activitate sportivă se desfășoară după o anumită disciplină, orice încălcare a disciplinei atrăgând sancțiuni disciplinare, ceea ce duce, potrivit clauzelor compromisorii, la competența de soluționare a litigiilor de către organele arbitrale, ele soluționând orice litigii legate de contractul de muncă încheiat de sportiv și club, dar problema acestor organe este independența lor atâta timp cât ele sunt create de persoanele juridice la care sunt afiliate cluburile, tot ele fiind și cele care stabilesc regulile. [9, p.18]

Din punctul nostru de vedere, litigiile care pot să apară între sportiv și club trebuie să fie clasificate și reunite într-un alt mod, care să permită respectarea drepturilor sportivilor atât ca sportivi cât și ca angajați și care să permită un control din partea statului asupra modului de soluționare a litigiilor legate strict de raportul de muncă în care primează calitatea de angajat a sportivului.

Am putea avea următoarele categorii de litigii:

- litigii sportive - cele care se referă strict la modul de respectare a regulilor tehnice sportive și cele de disciplină sportivă, stabilite de statute și regulamente (dopingul, violența în sport și rasismul);

- litigii economice - cele care se referă la sume de bani datorate potrivit contractelor încheiate între părțile implicate în activitatea sportivă și care nu au legătură cu contractul de muncă încheiat între sportiv și club;

- litigii administrative - deciziile adoptate de federații, actele cu caracter normativ pe verticală și care se impun datorită subordonării și regulilor acceptate în momentul afilierei sportive a cluburilor/societăților sportive;

- litigii de muncă - acestea fiind cele în care primează calitatea de angajat, nu cea de sportiv, și se referă la respectarea, nerespectarea obligațiilor care se referă la prestarea muncii de către sportiv și plata salariului de către angajator.

În opinia noastră, doar primele două categorii de litigii pot fi supuse arbitrajului, deoarece litigiile de muncă nu sunt arbitrabile, iar litigiile administrative, atâta timp cât federațiile sportive adoptă acte, decizii cu caracter normativ în calitate de autoritate, acționând în limitele legii, acestea trebuie și pot face obiectul acțiunii în contencios administrativ după epuizarea procedurilor prealabile ce implică răspunsul autorităților sportive.

Răspunderea disciplinară reprezintă modalitatea de regularizare a raporturilor contractuale, dar trebuie făcută diferența, atunci când vorbim de contracte de muncă sportive, cu privire la organele care soluționează litigiile ce apar în legătură cu aceasta.

Disciplina sportivă nu are legătură cu disciplina muncii, chiar dacă ambele au la bază contractul încheiat de sportiv cu societatea/clubul sportiv, disciplina sportivă admite arbitrajul, iar disciplina muncii - nu, de asemenea, părțile unui contract civil comercial pot supune litigiile dintre ele arbitrajului.

Arbitrajul este, așadar, instituția care poate soluționa litigiile ce privesc disciplina contractuală și cea sportivă, dar nu poate soluționa litigiile ce privesc disciplina muncii.

Totuși considerăm că ar putea exista și o nouă posibilitate, o etapă anterioară investirii instanței, în cazul litigiilor disciplinare aparținătoare dreptului muncii, care să permită părților să soluționeze litigiul pe cale amiabilă, eventual partea care este nemulțumită și constată ulterior un viciu de consimțământ sau o altă cauză de ineficacitate a acordului să poată sesiza instanța cerând anularea acordului.

Astfel, am putea considera arbitrajul, medierea ca posibilități acordate tuturor angajaților de a soluționa litigiile disciplinare, pentru egalitate de tratament, dar și pentru a evita un proces ce are implicații asupra posibilității de reconciliere a părților, dar și în această situație pentru sportivi să nu fie singura posibilitate, ei având posibilitatea în caz de dezacord sau consimțământ viciat să sesizeze instanța de judecată.

Cu privire la sancțiunile disciplinare putem spune că ele au un rol important în cadrul răspunderii disciplinare având menirea de a sancționa comportamentul necorespunzător, indisciplinat și reprezintă acele măsuri care se impun a fi luate pentru restabilirea ordinii încălcate și care atrag atenția subiectu-

lui pentru viitor pentru a-și conforma conduita potrivit regulilor disciplinare aparținătoare, dreptului muncii, dreptului civil-comercial sau disciplinei sportive.

În funcție de disciplina în cadrul căreia au fost stabilite sancțiunile, avem sancțiuni disciplinare:

- cu caracter preponderent nepatrimonial specifice dreptului muncii;
- cu caracter preponderent patrimonial specifice dreptului civil-comercial;
- cu caracter mixt specifice sectorului sportiv.

Cu privire la sancțiunile disciplinare specifice dreptului muncii, avem, potrivit art. 206, al.1, CM al RM; a) avertismen-tul, b) mustrarea, c) mustrarea aspră, d) concedierea în temeiurile prevăzute la art. 86, al. 1, lit. g-r, iar al. 3 al aceluiași articol prevede interzicerea aplicării amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă, ele se aplică numai persoanelor fizice. [10, art. 206, al. 1, al. 3]

Sancțiunile pentru nerespectarea disciplinei contractuale au întotdeauna un caracter patrimonial, chiar dacă sunt diferite de la un sistem de drept la altul, dar, în general, se prevede o clauză penală ce stabilește anticipat suma datorată pentru neexecutare, executare parțială, necorespunzătoare sau cu întârziere a contractului și, bineînțeles, rezoluțiunea contractului cu daune interese. [11, art. 738]

În materie sportivă caracterul mixt al sancțiunilor disciplinare este expres evidențiat în textele regulamentelor și statutelor sportive aplicându-se atât persoanelor fizice cât și persoanelor juridice. Cu titlu de exemplu: a) avertisment, b) mustrare, c) penalitate sporti-

vă, d) restituirea distincțiilor. [12, art. 12]

Penalitatea sportivă constă în obliga-re a unei persoane care a săvârșit o abater disciplinară la plata unei sume de bani. [13, art. 20]

În ceea ce privește antrenarea ras-punderii disciplinare, în dreptul muncii, aceasta poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârșită de o persoană care se afla în raporturi de muncă cu un angajator. Astfel, posibilitatea ca salariatul să răspundă disciplinar pentru faptele sale, circumscrise abaterilor disciplinare așa cum sunt ele descrise în actele juridice de organiza-re și funcționare ale angajatorului, este specifică raportului juridic de muncă, fundamentat pe contractul individual de muncă, al cărui element esențial și definitoriu îl constituie raportul de subordonare al salariatului față de angaja-torul său. De aceea, în cazul celorlalte contracte, în temeiul cărora se prestează activitate în beneficiul altei persoane, cum sunt contractul de mandat, de an-trepriză, de locațiune, de servicii, pre-statorul nu poate răspunde disciplinar, nefiind subordonat juridic beneficiari-lor. [14, pp. 559, 880]

Disciplina, sancțiunile disciplinare și posibilitatea aplicării acestor sancțiuni de către angajator reprezintă un element important, specific dreptului muncii. În convențiile de prestări servicii, încheiate de către structurile sportive, pentru a masca raporturile de muncă ce se creează între sportiv și clubul sportiv, sunt in-aplicabile aceste sancțiuni disciplinare. Ele nu se pot aplica unor persoane care au încheiat contracte de prestări servi-cii, deoarece în această situație nu avem subordonare specifică dreptului muncii care să permită aplicarea sancțiunilor.

În privința convențiilor de prestări servicii, prestatorul se bucură de independență în ceea ce privește activitatea prestată și programul de lucru, el având obligația ca serviciul care face obiectul contractului să fie îndeplinit la termenul stipulat, în caz contrar va fi angajată răspunderea contractuală.

Putem spune că sancțiunile disciplinare, stabilite de dreptul muncii, sunt o prerogativă ce aparține angajatorului și în virtutea căreia va putea sancționa un angajat dacă sunt întrunite cumulativ următoarele:

- cerința principală este aceea ca angajatul să fi săvârșit o anumită faptă, o încălcare a regulilor, să nu fi respectat îndatoririle sale, așa cum sunt stabilite prin regulamentele interne ale societății angajatoare, angajatul nu va fi considerat ca săvârșind o faptă care să atragă sancțiuni disciplinare ori de câte ori își exercită un drept al său recunoscut de lege, de ex.: participarea la grevă;

- vinovăția angajatului, deoarece în lipsa acesteia nu se pot aplica sancțiuni, pentru stabilirea existenței sau inexistenței trebuie să se țină cont și de cauzele exoneratoare de răspundere; [15, art. 38- 40¹]

- să fie o faptă sancționabilă, constatată în termenul prevăzut de lege, de regulă imediat după constatarea abaterii, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării, de asemenea, nu poate fi aplicată nicio sancțiune disciplinară după trecerea unui termen de 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare potrivit art. 209, C.M. al R.M.;

- libertatea angajatorului de a stabili în mod liber o sancțiune, din cele enumerate de dispozițiile legale în vigoare, aceasta, bineînțeles, va fi aplicată în ra-

port de regula încălcată și de vinovăția angajatului, precum și de alte elemente particulare avute în vedere de angajator, care poate să ierte angajatul fără să aplice sancțiuni.

Pentru a echilibra balanța de putere, care înclină în favoarea angajatorului, legea stabilește anumite mijloace de apărare în favoarea angajatului, prin care interzice aplicarea unor sancțiuni, precum și stabilirea modului de contestare a celor aplicate.

Vom avea pe lângă interzicerea aplicării unor sancțiuni de natură pecuniară, reglementate expres prin art. 206, al. 3, C.M. al R.M., interzicerea aplicării unor sancțiuni repetate pentru aceeași faptă, interzicerea aplicării unor sancțiuni discriminatorii, care au la bază, de ex., orientarea sexuală, religia sau activitatea sindicală, de asemenea, prin lege, în cadrul stabilirii și aplicării sancțiunilor disciplinare este prevăzută o anumită procedură și anumite termene care trebuie respectate, precum și o anumită ierarhie a sancțiunilor disciplinare, orice încălcare din partea angajatorului dând dreptul angajatului de a se adresa instanței de judecată pentru a verifica legalitatea și temeinicia sancțiunii aplicate.

Disciplina reprezintă, așadar, elementul comun ambelor contracte de muncă, atât cel general, prevăzut de dreptul muncii, cât și cel special sportiv, care are o natură juridică mixtă, dar sancțiunile disciplinare aplicate pot fi contestate după reguli diferite în fața unor instanțe diferite.

Disciplina contractuală reprezintă o modalitate, prin care întreg contractul trebuie să respecte anumite reguli din momentul încheierii-intrării în vigoare și până la încetarea acestuia, dar ea nu

trebuie confundată cu disciplina contractelor de muncă, chiar dacă sunt încheiate de către sportivi, deoarece un contract de muncă nu poate fi considerat un contract oarecare, în cadrul căruia să se stabilească anticipat competența de soluționare a eventualelor litigii.

Nu trebuie creată, dar nici alimentată o confuzie, conform căreia voința părților este cea care stabilește toate elementele componente ale contractului de muncă, deoarece libertatea de a contracta, în general, care permite încheierea unui contract de muncă și care, de asemenea, permite negocierea clauzelor contractului de muncă este aparținătoare dreptului muncii, drept privat, fiind o modalitate corectă de exprimare a personalității și competenței fiecărui subiect, dar dreptul muncii are și o latură publică care are drept scop protecția socială a angajatului și care nu poate fi negociată, în cadrul căreia se stabilesc condiții minime legale care trebuie respectate în momentul încheierii unui contract de muncă, dar și pe parcursul executării acestuia. Tot în cadrul laturii publice și tot cu scopul protecției sociale a angajatului, statul stabilește instanța competentă să soluționeze eventualele conflicte ce apar între angajator și angajat și nici aceasta nu este negociabilă.

Acest caracter mixt al normelor dreptului muncii a fost prezentat și de literatura de specialitate din R. Moldova, în care se vorbește atât de caracterul negociat convențional al dreptului muncii, dar și de componenta socială, care are drept scop protecția intereselor subiecților raporturilor juridice de muncă, dar și fixarea unui punct de echilibru, cu luarea în calcul a intereselor statului.

[16, p. 23-24]

Din punctul nostru de vedere, ar trebui delimitate strict cele două tipuri de disciplină, cea sportivă să se refere doar la reguli tehnice sau alte reglementări referitoare la doping, fair play sportiv și regulile competiției, reprezentând baza investirii organelor arbitrale care vor aplica sancțiuni disciplinare, iar actele de indisciplină, specifice dreptului muncii, să poată fi sancționate potrivit dispozițiilor legale în vigoare și să poată să fie contestate, potrivit dreptului comun.

Pentru a putea angaja răspunderea disciplinară, a salariaților care au încheiat contracte de muncă potrivit dreptului comun, cât și celor specifice domeniului sportiv trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui contract de muncă, acesta reprezentând elementul principal prin care se realizează raportul de subordonare specific muncii și care permite declanșarea procedurii disciplinare, în cazul în care nu avem un contract de muncă nu se poate declanșa procedura disciplinară;

- existența unor reguli stabilite prin regulamente, statute care au fost aduse la cunoștința salariatului, acesta semnând de luare la cunoștință, în lipsa semnăturii se presupune că el nu a luat la cunoștință, iar aplicarea unor sancțiuni disciplinare ar fi ilegală;

- încălcarea regulilor stabilite, prin regulamente sau statute și care au fost aduse la cunoștința salariatului;

- vinovăția salariatului în ceea ce privește încălcarea, nerespectarea regulilor stabilite de către angajator;

- daunele create de către salariat prin nerespectarea regulilor;

- raportul de cauzalitate între dauna produsă și încălcarea, nerespectarea regulilor.

Elemente comune pentru ambele tipuri de răspundere disciplinară avem:

- existența unui contract de muncă încheiat în formă scrisă;

- existența unor regulamente, statute care stabilesc reguli interne;

- persoana fizică ce urmează să se conformeze regulilor stabilite sau, în caz de neconformare, să suporte constrângerea impusă de sancțiunea disciplinară.

Elemente de diferență între cele două forme de răspundere disciplinară sunt prevăzute ca elemente suplimentare în cadrul disciplinei sportive și avem:

- persoana juridică, careia i se pot aplica sancțiuni disciplinare și care nu are încheiat un contract de muncă cu federația sportivă, sancțiunile aplicate datorându-se modului defectuos în care organizează o competiție sau încălcării regulilor stabilite, prin regulamentele federației;

- posibilitatea aplicării unor sancțiuni pecuniare atât persoanelor fizice cât și celor juridice;

- aplicarea sancțiunilor disciplinare în caz de doping, care conduce la alterarea spiritului competițional;

- lipsa de fair-play-ului sportiv, o altă cauză a unor sancțiuni disciplinare ce pot fi aplicate persoanelor fizice sau juridice;

- participarea la pariuri sportive;

- alterarea rezultatelor unei întreceri sportive;

- nerespectarea regulilor tehnice ale competiției.

Răspunderea disciplinară sportivă este, așadar, mai complicată decât ră-

punderea disciplinară din dreptul muncii, dar considerăm că ar trebui să existe o separare a disciplinei sportive de disciplina muncii, în cadrul contractelor de muncă sportive, ceea ce ar permite ca în cazul în care unei persoane i se aplică sancțiuni disciplinare, să le poată contesta în fața instanțelor statale. [17, p. 437]

Această separație, între cele două tipuri de disciplină, nu este una ușoară, deoarece munca unui sportiv este reprezentată de antrenamentele pe care le efectuează și de participarea la competiții, munca lui constând în prestații sportive care înseamnă și respectarea regulilor sportului respectiv, dar disciplina sportivilor începe cu disciplina muncii pe care o respectă orice altă persoană care desfășoară muncă în baza contractului individual de muncă și continuă cu disciplina sportivă, aceasta având menirea de a completa dispozițiile disciplinare și nu de a le înlocui.

Tendința actuală în această materie este aceea de a trata toată disciplina ca pe o disciplină sportivă, aplicând sancțiuni disciplinare potrivit sistemului sportiv, sancțiuni prin care se nesocotește dreptul disciplinar al muncii, ne aflăm, așadar, în prezența unei încălcări a normelor legale care reglementează atât raporturile de muncă cât și modul de soluționare a litigiilor ce pot să apară din aceste raporturi, inclusiv cele disciplinare, datorită lipsei de reglementare, iar acest aspect ar putea fi considerat un abuz de drept din partea organelor cu atribuții în domeniul adopțării normelor legale.

BIBLIOGRAFIE

1. ALEXANDRU Țiclea. Dreptul muncii. Curs universitar. Editura Universul Juridic, București, 2012, pp. 409, 515.
2. Noul Cod Civil al României, Legea 287/2009, republicat în Monitorul Oficial al României nr. 505, din 15.07.2011, art.1527-1538.
3. Alexandru Țiclea, Mărioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Tinca, Andrei Popescu. Dreptul Muncii. Curs universitar. București, Editura Rosetti, 2004, pp. 392, 823.
4. Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș. Dreptul Muncii. Manual. Chișinău, 2015, pp. 646, 736.
5. Pascal Ancel, Joel Moret-Bailly, Antoine Jeammaud, Eric Millard. Disciplinary power. Universite de Saint-Etienne, 2007, pp. 18-20, 339.
6. Mauro Sferrazza. În: Rivista di Diritto ed Economia dello Sport, Edus Law International, nr. 3/2009, pp. 37, 194.
7. Giuseppe Liotta, Laura Santoro. Lezioni di Diritto Sportivo. Giuffrè Editore, 2009, pp. 20-21, 248.
8. Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș. Op. cit., p. 642.
9. Christophe Seraglini, Jerome Ortscheidt. Droit de l'arbitrage interne et international. Lextenso-editions, Montchrestien, 2014, pp.18, 960.
10. Codul Muncii al Republicii Moldova. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.159-162, 29.07.2003, art. 206, al. 1, 3.
11. Codul Civil al Republicii Moldova. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 82-86, 22.06.2002, art. 738.
12. Federația Română de Fotbal. Statute și Regulamente, București, 2011, art.12, pp. 397, 591.
13. Ibidem, art. 20, p. 400.
14. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea. Dreptul Muncii. Editura All Beck, București, 2001, pp. 559, 880.
15. Codul Penal al Republicii Moldova din 18.04.2002, modificat și completat, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 72-74, din 14.04.2009, art. 38-40¹.
16. Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș. Op. cit., p. 23-24.
17. Alexandru Țiclea. Op. cit., p. 437.

Prezentat: 5 septembrie 2016

E-mail: sorin.jurist@yahoo.com

Recenzent: Eduard BOIȘTEANU,
doctor habilitat în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți