

REFLECȚII PRIVIND EFECTELE REGLEMENTĂRII LEGISLATIVE INCOMPLETE A INSTITUȚIEI ACTELOR NORMATIVE INTERNE EMISE LA NIVELUL UNITĂȚII

Alexandru GAMUREAC

Doctorand, Universitatea de Studii Politice și Economice Europene “Constantin Stere”, Republica Moldova

e-mail: alexandru_gamureac@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-1406-8818>

Instituția actelor normative interne pe care angajatorul le emite la nivel de unitate pentru sfera relațiilor juridice de muncă este o sursă de răgaz nu numai pentru angajator, ci și pentru angajați, ca urmare a beneficiului rezultatelor pe care aceasta le poate aduce. Dar, urmare nereglementării sale exprese la nivelul legii, aceasta având și o serie de particularități, deseori poate aduce eșecuri la nivelul unității economice în sfera muncii.

Cuvinte-cheie: angajator; acte normative interne ale unității, instituție juridică, dreptul muncii, lacune legislative, angajați, management, organizarea muncii.

REFLECTIONS ON THE EFFECTS OF INCOMPLETE LEGISLATIVE REGULATION OF THE INSTITUTION OF INTERNAL NORMATIVE ACTS ISSUED AT UNIT LEVEL

The institution of internal normative acts that the employer issues at the unit level for the sphere of legal labor relations is a source of respite not only for the employer but also for the employees as a result of benefiting from its fruits. But, as a result of its express non-recognition at the level of the law, and the failure to properly present it by the legislator, employers may not be able to react promptly to changes and dynamics of areas that influence the sphere of labor relations.

Keywords: employer; internal normative acts of the unit, legal institution, labor law, legislative gaps, employees, management, work organization.

RÉFLEXIONS SUR LES EFFETS DE RÉGLEMENTATION LÉGISLATIVE INCOMPLÈTE DE L'INSTITUTION D'ACTES NORMATIFS INTERNES ÉMISES AU NIVEAU DE L'UNITÉ

L'institution d'actes normatifs internes que l'employeur émet au niveau de l'unité pour le domaine des relations juridiques du travail est une source de répit non seulement pour l'employeur; mais aussi pour les employés, en raison du bénéfice des fruits qu'il peut apporter. Mais en raison de sa non-réglementation expresse au niveau de la loi, il a aussi un certain nombre de particularités peuvent souvent apporter des échecs au niveau de l'unité économique dans le domaine du travail.

Mots-clés: employeur, actes normatifs internes de l'unité, institution juridique, droit du travail, lacunes législatives, employés, management, organisation du travail.

РАЗМЫШЛЕНИЯ О ПОСЛЕДСТВИЯХ НЕПОЛНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ВНУТРЕННИХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ИЗДАННЫХ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Институт внутренних нормативных актов, которые работодатель издает на уровне экономической единицы для сферы правовых трудовых отношений, является важным источником передышки не только для работо-

дателя, но и для самих работников в результате получаемой в этой связи выгоды. Однако, из-за явного отсутствия механизма регулирования на уровне закона, имея, при этом, ряд особенностей, часто этот факт может привести к сбоям в сфере труда на уровне предприятия.

Ключевые слова: работодатель, внутренние нормативные акты подразделения, правовой институт, трудовое право, пробелы в законодательстве, сотрудники, руководство, организация труда.

Introducere

Reglementarea normativă internă a relațiilor juridice de muncă, posibilă a fi realizată de către angajatori a devenit o posibilitate legală odată cu intrarea în vigoare a noului Cod al muncii al RM din anul 2003. [1] O asemenea posibilitate, în viziunea noastră a ajuns să fie legalizată de legiuitor din mai multe puncte de vedere, rolul imperios revenind-ui totuși impactului realităților și condițiilor economice ce au fortificat dinamica economiei naționale, forța de bază ale căreia rămânând a fi totuși persoanele implicate în muncă, sub diferitele ei forme. Prin urmare, odată fiind conștientizate necesitățile de reglementare și organizare tot mai liberală și democratică a afacerilor din sfera privată, posibilitatea reglementării normative interne ale unor compartimente din sfera muncii a devenit mai mult o necesitate, decât liberalitate pentru angajatorii moldoveni.

Metodologia de cercetare folosită. La elaborarea prezentului material au fost utilizate următoarele metode: sistemică, logică, comparativă, empirică cât și altele de anvergură.

Expunerea conținutului de bază

Astfel, odată fiind inclusă în categoria drepturilor angajatorului, posibilitatea de a emite acte normative interne în sfera muncii, acesta potrivit influențelor și postulatelor ce alcătuiesc ramura dreptului muncii, necesită a fi privit în calitatea lui de izvor al dreptului muncii, izvor în opinia noastră individual. Individualitatea unui asemenea izvor se explică prin faptul că fiecare angajator, reieșind din: a) problemele cu care se confruntă în sfera muncii; b) particularitățile domeniului de activitate în care implică forța de

muncă contractată; c) complexitatea și multiplicitatea proceselor de muncă pe care și-le-a asumat să le stabilească și să le administreze în legătură cu administrarea afacerii sale; d) varietatea restricțiilor legale, ș.a, stabilim că ar fi logic și democratic să vină în sfera muncii, cu reglementări de natură normativă internă. Astfel, având ca instrument juridic concret actele normative interne, angajatorii prin intermediul acestora pot veni cu soluții și abordări individuale asupra varietăților de probleme din sfera muncii, ce creează o serie de dificultăți în desfășurarea rațională a muncii. Mai mult, odată fiind alcătuită economia națională dintr-o varietate de domenii de activitate, subliniem că nu este posibil ca o reglementare de natură legislativă cu caracter general să fie în stare să acopere o varietate de probleme ale angajatorilor, oferind în acest sens soluții concludente și promte în diferite probleme din sfera muncii salariale, pe motivul imposibilității creării unui act juridic universal.

Prin urmare, și reieșind din ideile nominalizate, subliniem că instituția actelor normative interne, pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității comportă și urmărește în toate reflecțiile sale o abordare individuală a problemelor cu care se confruntă angajatorul în cadrul sferei muncii salariate. Astfel, având ca vector de bază prezența elementului individualității a reglementărilor normative-interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității, menționăm că un asemenea subiect pentru doctrina juridică, cât și pentru practicienii dreptului muncii moldav, constituie un subiect deosebit de delicat și necesar a fi cunoscut de o asemenea categorie de specialiști pe motivul că legislația muncii ca și altele ramuri de drept dispune și de elementul descentralizării, care se reflectă prin prezența tot mai amplă a

reglementărilor normative interne în cadrul unităților economice..

Având acoperire legală instituția actelor normative interne ale unității în cadrul art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM, în prim plan dorim să menționăm că posibilitatea angajatorului de a emite acte normative-interne la nivelul unității, necesită a fi privită ca și o instituție juridică distinctă, care drept că comportă un caracter de sub-legalitate, fiind inferioară prevederilor legislative ale statului. Despre poziția sub-legalității actelor normative interne emise de către angajator la nivelul unității, putem nota că aceasta se exprimă prin acțiunea limitată și cerc determinat de subiecți asupra cărora asemenea categorii de norme juridice își răsfrâng acțiunea.

Dar, o asemenea limitare nu îngrădește accesul ca o asemenea instituție proprie în totalitate dreptului muncii să existe în actuala perioadă, deoarece după cum pe deplină dreptate a notat autoarea rusă Șapoval E.A, schimbările ce au survenit în economia statului în ultimii ani, au întărit substanțial descentralizarea reglementării legale a muncii, actele normative locale ce reglementează relațiile de muncă cât și cele conexe acestora și adoptate de către angajator, treptat își majorează importanța sub aspectele conținutului și calității. [2, p.176] Așadar, după cum observăm prezența actelor normative interne ale unității în sfera relațiilor de muncă este condiționată de necesitatea acționării operative a angajatorilor, la diferite probleme pe care le implică gestionarea resurselor umane la nivelul unității, urmare a modernizării unor domenii ce fac parte din economia națională a statului.

Dacă e să vorbim detaliat despre necesitatea ceretării instituției juridice a actelor normative interne ale unității, pe care le poate emite angajatorul în cadrul unității administrate, susținem de această dată că asemenea categorie de acte juridice, în realitățile actuale necesită a fi cunoscută deosebit de bine de către specialiștii de resurse umane și juriștii ce practică drep-

tul muncii, din motivul că aceasta constituie unicul și sigurul instrument juridic, recunoscut de legiuitorul moldav de care angajatorii pot face uz în situațiile ce vizează organizarea și reglementarea juridică a forței de muncă contractată. Mai mult, având rolul de a oferi suport angajatorilor, instituția actelor normative interne ale unității, fiind înzestrată cu forța sa juridico-normativă, găsim că este capabilă ori de câte ori să ajute juridic angajatorii să se pronunțe în mod juridic-individual urmare prezenței distorsionărilor provocate în sfera muncii grație lipsei de reglementare legală expresă a acestora. Viziunea noastră de această dată își găsește susținere la autorul rus Preajennikov M.O, care a opinat că reglementarea normativă locală – este un fenomen de drept, care în dreptul muncii este posibil a fi privit ca: 1. particularitate a metodei dreptul muncii; 2. tip de integrare a reglementărilor; 3. sferă de existență a relațiilor juridice; 4. instituție interramurală de drept. [3, p.14] În continuare autorul adaugă că multiaspectualitatea reglementării juridice locale, pătrunderea acestora în toate instituțiile ramurii (de drept al muncii) și determină importanța acesteia în dreptul muncii. [3, p.14]

Ne raliem viziunilor autorului citat, pentru că universalitatea și operativitatea cu care este înzestrată instituția actelor normative interne ori și locale a unității o și face în opinia noastră a fi un instrument juridic individual de drept al muncii, cu care angajatorul poate influența prin reglementare normativă internă o atare instituție din dreptul muncii, sau unele subiecte din cadrul acesteia care în practica gestionării raporturilor juridice de muncă stabilite la nivelul unității, nu oferă nici angajatorului, nici salariaților un nivel satisfăcător de funcționalitate.

Mai mult, argumentul nostru în cele ce vizează necesitatea de a fi prezent în cadrul relațiilor de muncă un instrument ce să asigure o intervenție juridico-normativă operativă asupra problemelor stringente din sfera muncii la nivelul unui atare agent economic, cum ar fi cel al actelor normative-interne ale

unității, se rezumă la faptul că relațiile juridice de muncă, se prezintă a fi o categorie de relații juridice complicate, prin prezența și acțiunea unor varietăți de mecanisme ce le alcătuiesc. Drept dovadă celor menționate, relatăm că complexitatea pe care o emană relațiile juridice de muncă la modul lor practic, este alcătuită din varietatea dinamicilor de care acestea se găsesc a fi afectate, care parvin din sferile: economiei, juridicii, managementului cât și psihologiei organizaționale/muncii, ș.a.

Prin urmare într-o asigurare a operativității asupra unor asemenea evenimente, angajatorului credem i-a fost și dedicat dreptul de a emite acte normative interne la nivelul unității, cu aplicarea acestora în sfera muncii. Reieșind din cele menționate, găsim suficiență argumentarea noastră în cele ce vizează necesitatea de a fi prezentă la nivel legislativ și în mod desfășurat instituția actelor normative interne ale unității.

Având ca obiectiv să demonstrăm problemele pe care le implică lacuna neînfrățirii legale complete a instituției actelor normative interne ale unității la nivelul legislației muncii, relatăm inițial că o asemenea întrebare în doctrina dreptului muncii moldovenească se abordează în premieră.

Înainte de definirea problemelor pe care le provoacă lacuna neînfrățirii legale complete a instituției actelor normative interne ale unității la nivelul legislației muncii moldave, dorim să menționăm că pe lângă toate, instituția actelor normative-interne ale unității mai este și un izvor al dreptului muncii. [4] Dreptul nu este un izvor clasic de drept al muncii, ci unul specific, care are la bază și-a o varietate de particularități de natură: legisticii formale, domeniului de competență și respectiv dispune de limite juridice, până la care instituția actelor normative interne ale unității poate influența o atare problemă din sfera muncii prin reglementare normativă, ce se realizează de către angajator.

Dar asupra problematicii recunoașterii instituției actelor normative ca și izvor de drept al muncii nu

ne vom opri, pentru că o asemenea întrebare cuprinde mai multe puncte necesare a fi explicate expres, fapt ce va denatura studiul nostru, dar tangențial o asemenea viziune este necesară pentru argumentarea în plus că actele normative interne ale unității, ce se emit de angajator necesită a fi privite și dezvoltate la nivel legal ca și o instituție juridică distinctă.

Având ca lacună legală constatată cea a **neînfrățirii legale complete a instituției actelor normative interne pe care angajatorul le poate emite la nivelul unității**, apreciem că o asemenea abordare atât în doctrină, cât și îndeosebi în practica documentării raporturilor juridice de muncă lasă loc pentru interpretări, deseori eronate care în finalul lor duc la erori, probleme și distorsionări considerabile procesului de organizare și prestare a muncii la nivelul unităților economice.

Fiind chiar și recunoscută la nivelul legislației muncii sub forma dreptului angajatorului, susținem totuși că o asemenea abordare a legiuitorului moldav este una insuficientă și chiar găsim una defectuoasă. În viziunea noastră, instituția actelor normative interne ale unității la momentul actual în legislația muncii moldovenească rămâne a fi deocamdată o instituție juridică nerecunoscută, ori deseori neînțeleasă corespunzător atât de doctrinari, cât și de practicienii dreptului muncii din motivul că aceasta nu cunoaște o desfășurare legală (la nivelul Codului muncii al RM) acoperitoare. O asemenea situație, susținem că nu este deloc favorabilă nici pentru legiuitor, și nici pentru angajatori, motivându-se de această dată prin faptul că o asemenea lacună nu permite deseori practicienilor de dreptul muncii să înfrățeze complex influențele și posibilitățile cu care este înzestrată ramura dreptului muncii, cât și propriile idei în cele ce vizează organizarea și reglementarea normativă rațională a muncii salariate.

Despre o asemenea lacună putem doar presupune că aceasta este prezentă la nivelul legislației muncii grație unei nepăsări ori și neatenție a legiuitorului

moldav în cele ce vizează dinamica și problemele cu care se confruntă angajatorii din RM. O asemenea abordare în opinia noastră necesită a fi înlăturată prin inițiative legislative, parvenite din partea antreprenorilor, îndeosebi de la cei care administrează colective de muncă mari, cum ar fi cazul cifrelor de 500 - 1000 de salariați per unitate.

Argumentarea viziunii noastre de această dată se întemeiază pe faptul că unitățile economice cu număr mare de salariați, deseori întâmpină dificultăți în: organizarea muncii, controlul calității muncii și cel mai frecvent scurgerea personalului competent, ș.a. Astfel, odată fiind definită corespunzător la nivelul legii instituția actelor normative interne ale unității, credem că o aceasta ar propune angajatorilor, conducătorilor de secții, departamente ale unității, soluții de reprimare a situațiilor de criză în cele ce vizează reglementarea relațiilor de muncă, deoarece instituția actelor normative interne ale unității, este în stare să traseze prin reglementare nu doar aspectele juridice ale relațiilor de muncă, dar și cele:

a) economice (salarizarea muncii, motivarea financiară suplimentară, etc.);

b) organizatorice (managementul general, organizarea muncii, reorganizarea unității, managementul resurselor umane, elaborarea business-proceselor unității, etc.);

c) educaționale (instruirea profesională inițială a salariaților noi, elaborarea planului de dezvoltare profesională continuă a salariaților unității, organizarea cursurilor de perfecționare profesională per profesii, etc), altele.

Astfel, subliniem că instituția actelor normative interne ale unității, cunoaște o pătrundere deosebit de solidă în mai multe domenii ce alcătuiesc, ori au legături nemijlocite cu sfera relațiilor de muncă, care au fost deduse de noi urmare acumulării unei practici solide în aplicarea legislației muncii și administrării personalului atât din cadrul sectoarelor de drept public, cât și îndeosebi cel privat.

Deci, după cum putem observa din multiplicitatea condițiilor pe care le poate asigura prin reglementare normativă internă instituția actelor normative interne ale unității, aceasta subliniem că comportă un caracter practic deosebit de valoros pentru sfera relațiilor de muncă, dar cu regrete mari o asemenea recunoaștere nu o întâlnim la nivelul legii, fapt ce considerăm că pune angajatorii în situații dificile, ori delicate, îndeosebi în situația când aceștia nu dispun de o pregătire juridică corespunzătoare. Prin urmare, având la îndemână argumentele invocate anterior relatăm că recunoașterea prin înfățișare completă a instituției actelor normative interne ale unității de către legiuitor la nivelul legii ar constitui:

În primul rând, un ajutor deosebit pentru angajatori pentru că odată fiind explicată și definită corespunzător instituția actelor normative interne la nivelul legii, angajatorii, fiind persoane creative vor putea adopta soluții corespunzătoare problemelor cu care se confruntă în legătură cu administrarea muncii salariate;

În al doilea rând, odată fiind definite direcțiile și competențele de care se bucură instituția actelor normative interne ale unității, apreciem că o asemenea informație ar ușura activitatea angajatorilor, specialiștilor de resurse umane, jurisperșilor în activitățile ce vizează reglementarea unor compartimente ale raporturilor juridice de muncă, care comportă o doză de liberalitate a angajatorului în relațiile juridice de muncă;

În al treilea rând, fiind o instituție juridică ce comportă un caracter de dispozitivitate a angajatorului în mod exclusiv, considerăm că odată fiind explicat un asemenea caracter la nivelul legii, angajatorii vor fi mult mai activi în activitățile de creativitate juridico-normativă, care în sfera relațiilor juridice de muncă este bine-venită sub mai multe aspecte, ca exemplu ar servi situațiile privind reglementarea normativă internă a premiilor lunare, trimestriale, anuale a salariaților unității din cadrul unităților economice de tip privat.

În al patrulea rând, problematica formelor de înfățișare juridică a reglementărilor normative interne ale unității, la fel ca și în cazul prezentării instituției actelor normative interne ale unității la nivelul legii, la moment sunt evitate a fi definite de către legiuitor, fapt ce cu regret constatăm că este o lacună gravă, care din nou determină angajatorii să ghicească formele de acte juridice, prin intermediul cărora să își manifeste în practică creațiile sale normative interne ale unității. Într-o asemenea situație găsim că o simplă enumerare a formelor de acte juridice ce pot înfățișa reglementările normative interne ale unității la nivelul legii, ar fi suficientă.

În al cincilea rând, în cele ce vizează regulile de tehnică a elaborării actelor normative interne aplicabile în sfera muncii, ca și în celelalte cazuri, legiuitorul a evitat să se pronunțe, fapt ce apreciem că constituie din nou o întrebare ce va fi interpretată diferit de specialiștii din sfera relațiilor de muncă, și anticipat considerăm că unele soluții propuse de aceștea, nu în toate cazurile vor fi corespunzătoare tehnicii de elaborare a actelor normative interne ale unității. Ca soluție legală de reprimare a unei asemenea situații, ar fi emiterea de către legiuitor a unei Hotărâri de Guvern, în cadrul căreia va defini modul de elaborare și condițiile de conținut ale actelor normative interne pe care angajatorul le emite la nivelul unității în baza prevederilor art.10 alin.(1) lit.e) din CM al RM.

Concluzii

În încheierea prezentului articol, dorim să subliniem că dezvoltarea instituției actelor normative interne ale unității, este o întrebare deosebită nu doar din punct de vedere doctrinar, ori și legislativ, ci constituie un subiect deosebit de valoros și delicat pentru practica relațiilor de muncă, ce în actualele realități moldovenești deseori sunt afectate și suferă urmare efectelor privind lipsa de specialiști competenți în aplicarea legislației muncii, cât și la

cunele pe care le putem întâlni frecvent în cadrul legislativ al muncii.

Bibliografie

1. Codul muncii al RM. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162 din 29.07.2003 [online]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121610&lang=ro#.

2. ШАПОВАЛ, Е.А. Источники российского трудового права. Дис. канд. юр. наук. Москва: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2002. [online]. Disponibil: [https://cloud.mail.ru/home/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%83/%D0%A8%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%20%D0%95.%D0%90.%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20\(%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%94.%D0%AE.%D0%9D\).pdf](https://cloud.mail.ru/home/%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%83/%D0%A8%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%20%D0%95.%D0%90.%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20(%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%94.%D0%AE.%D0%9D).pdf).

3. ПРЯЖЕННИКОВ, М.О. Локальное регулирование в сфере труда: теоретико-правовой аспект. Москва: ФГБОУ-ВО «Московский государственный юридический университет (МГЮА) им. О.Е. Кутафина», 2018. Дис.канд.юр.наук. [online]. Disponibil: <https://msal.ru/upload/main/00dissert/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>

4. Vezi: 1.Трудовое право России: учебник. Под ред. А.М.Куренного. 3-е издание перераб. и доп. Москва: Проспект, 2016. pp.73-95. ISBN 978-5-392-17536-9. 2. Трудовое право России. Учебник. Отв.ред-ры: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. Москва: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. pp.74-76. ISBN 978-5-98209-028-7 (КОНТРАКТ). 3. Трудовое право: учебник. Под.ред. О.В.Смирновой, И.О.Снигиревой, Н.Г.Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: ПГ-Пресс, 2016. pp.50-53. ISBN 978-5-9988-0417-5. 4. GIDRO, Romulus. Dreptul muncii. București: Universul Juridic, 2013. p.25. ISBN 978-606-673-048-8.