

CZU: 347.121:347.513

<https://doi.org/10.59295/rpijn2025.89>

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ PENTRU ÎNCĂLCAREA LEGISLAȚIEI SILVICE

DUMNEANU Victor,

Universitatea de Stat din Moldova,
lector universitar,

Departamentul Drept public al Facultății de Drept

ORCID ID: 0009-0005-6408-1270

JOSANU Dorin,

Universitatea de Stat din Moldova,
asistent universitar,

Departamentul Drept privat al Facultății de Drept

ORCID ID: 0009-0003-4490-0086

SUMMARY

In this article the authors analyse the disciplinary liability to which special categories of employees may be subject, namely employees who perform duties in the forestry field. The article highlights the concept of legal liability and disciplinary liability as variety of legal liability, as well as the conditions that lead to the emergence of this type of liability. At the same time, to determine the circle of subjects of disciplinary liability for violation of forestry legislation, the authors list the categories of employees who have duties and obligations to fulfil and/or control the norms of the forestry legislation, with the identification of the status of these subjects and the duties that generate rights and obligations that form their status. The method used in the research includes the analysis of the acting regulatory framework, including labour forestry legislation laws and their correlation.

Keywords: forestry legislation, legal liability, disciplinary liability, labour discipline, forestry disciplinary offense.

Este binecunoscut faptul că răspunderea juridică este concepută ca un tip al răspunderii sociale care survine ca urmare a nerespectării unor anumite norme juridice ce stabilesc comportamentul subiecților în cadrul anumitor relații sociale guvernate de aceste norme.

Autorii Negru, B., și Negru, A., evidențiază importanța răspunderii juridice, indicând că aceasta pe bună dreptate este una din instituțiile centrale ale dreptului [1, p.466], și specifică că aceasta este o parte integrantă a răspunderii sociale, specificul căreia constă în faptul că ea se referă la obligația de a răspunde pentru încălcarea normei de drept [1, p.467]. La rândul său, Avornic, Gh. definește răspunderea juridică

drept o măsură de constrângere aplicată de către stat pentru comiterea unei fapte ilicite și exprimată prin aplicarea unor sancțiuni cu caracter material, organizațional sau de ordin material [2, p. 490].

Autorii Negru, B., și Negru, A., printre multiplicitatea formelor răspunderii juridice, menționează și răspunderea disciplinară, și constată că aceasta survine în cazul în care angajatul încalcă cu vinovăție obligațiile de serviciu și cauzează o pagubă organizației la care este angajat [1, p.476]. Drept una din forme ale răspunderii juridice, răspunderea disciplinară este indicată și de către Avornic, Gh., ce specifică că aceasta este reglementată de normele dreptului muncii, de normele Codului muncii, dar și de statute disciplinare sau alte acte normative pentru unele categorii de salariați [2, p.512].

Dicționarul de drept al muncii la capitolul “răspunderea” stipulează că răspunderea disciplinară este ansamblul normelor din cadrul legislației muncii care definesc trăsăturile abaterilor disciplinare, stabilesc sancțiunile și reglementează condițiile de fond și cele procedurale pentru aplicarea lor [3, p.135].

Negru, T. și Scorțescu, C., concretizează că răspunderea disciplinară survine doar în cazul comiterii unei fapte ilicite în sfera relațiilor sociale de muncă [4, p.244], iar Boișteanu, Ed. și Romandaș, N., desprind următoarele elemente ale răspunderii disciplinare: calitatea de salariat; existența unei fapte ilicite (adică a unei abateri disciplinare); săvârșirea faptei cu vinovăție; un rezultat dăunător; și legătura de cauzalitate dintre faptă și rezultat [5, p.646].

În esență, conceptul răspunderii disciplinare este analizat în mod similar și în literatura altor state. Astfel, indicăm că Țiclea, Al., cu referire la legislația română, constată că în legislația muncii nu există o definiție a răspunderii disciplinare, dar se acceptă unanim că aceasta intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere disciplinară [6, p.803].

Conceptul de răspundere disciplinară este în mod inerent legat de conceptul de disciplină a muncii, or anume încălcarea regulilor din domeniul disciplinei de muncă, inclusiv a celor de producție – obligațiilor de funcție ce urmează a fi îndeplinite de către angajat – și provoacă survenirea răspunderi disciplinare.

În acest context, indicăm că disciplina muncii reprezintă un aspect important al desfășurării relațiilor de muncă, or acesta este factorul principal, esențial, și real ce contribuie și influențează procesul de creare a bunurilor materiale și spirituale, cât și modul de gestionare a lor.

Disciplina muncii este un element al relațiilor de muncă, altfel spus o parte componentă a acestora. Astfel disciplina muncii stabilește o anumită categorie de norme juridice ce impune o subordonare din partea salariaților pe parcursul desfășurării obligațiilor de serviciu în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova, cu alte legi în vigoare cât și cu acte normative subordonate legii, inclusiv diferite acte cu caracter special ce stabilesc atribuții de funcții pentru angajați din diferite domenii, dar și necesitatea de a respecta anumite reguli de conduită specifice domeniului de activitate.

Însăși Codul Muncii în art.201 definește disciplina muncii ca obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova, cât și cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă acesta există [7].

Baza normativă a disciplinei muncii cu siguranță nu se limitează doar la reglementările din Codul Muncii al RM, deoarece obligațiile de disciplină a muncii este și ea diversă specificația fiind impusă de diversitatea raporturilor juridice de muncă, adică de categoriile de funcții și funcționari, de diferitele ramuri ale vieții social-economice.

Deși Codul silvic nu prevede așa un tip de răspundere, cum este răspunderea disciplinară, pentru încălcarea legislației silvice, este evident, că pentru nerespectarea obligațiilor instituite prin legislația silvică pentru angajații din domeniu, aceștia pot fi atrași și la răspunderea disciplinară.

Răspunderea disciplinară pentru încălcarea legislației silvice reprezintă un tip al răspunderii juridice care poate fi caracterizată sub mai multe aspecte. Din punct de vedere obiectiv, răspunderea disciplinară pentru încălcarea legislației silvice cuprinde o totalitate de norme juridice care reglementează relațiile dintre autoritatea publică administrativă ce deține competențe în domeniul silvic și angajați, în legătură cu neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, ce reiese din relațiile silvice, calificate ca abateri disciplinare. Din punct de vedere subiectiv, aceasta reprezintă dreptul statului de trage la răspundere pentru fapta ilegală determinată de legislația silvică în persoana autorității publice și în obligația angajatului acestei autorități de a răspunde conform sancțiunilor stabilite, inclusiv

recuperarea daunei aduse prin neîndeplinirea și/sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

Răspunderea disciplinară pentru nerespectarea legislației silvice se aplică de către angajatorul din domeniu, față de salariatul ce activează în domeniul silvic și realizează anumite atribuții de funcții prevăzute de legislația silvică în situația în care ultimul adică, salariatul nu și-a îndeplinit sau își îndeplinește necorespunzător obligațiile contractuale, cum ar fi cele legate nemijlocit de procesul privind folosirea rațională, paza și protecția resurselor forestiere.

Cu titlu de exemplu, constatăm că delictul disciplinar silvic poate fi exprimat printr-o acțiune sau inacțiune, atunci când la una din unitățile silvice, persoana responsabilă de protecția și folosirea rațională a resurselor forestiere nu a perfectat: autorizațiile necesare pentru folosirea resurselor silvice, nu a îndeplinit planul de măsuri privind protecția și paza resurselor forestiere, nu a respectat careva norme tehnice fiind legate de exploatarea unor sectoare de teren din fondul forestier, care au dus, sau pot duce la poluarea fondului forestier și respectiv a mediului. Respectiv, obiectul acestor încălcări disciplinare este constituit pe de o parte de faptul că nu au fost îndeplinite, sau au fost îndeplinite necorespunzător obligațiile din contractul individual de muncă, iar pe de altă parte aceste obligații reiese din legislația silvică.

Cu toate acestea, până la aplicarea sancțiunilor juridice este necesar să determinăm și să descifrăm conținutul răspunderii juridice, care în dependență de fapta săvârșită și consecințele acesteia, poate îmbrăca diferite forme. Totuși până la urmă, răspunderea disciplinară pentru încălcarea legislației silvice, reprezintă și se caracterizează ca un raport juridic, care urmează a fi stabilit/concretizat și individualizat, respectiv ca oricare raport juridic trebuie de stabilit obiectul, subiecții și conținutul acestuia. Astfel, obiectul raportului juridic îl reprezintă activitatea statului în persoana autorității publice administrative investită cu funcții de procedură disciplinară, iar subiecții sunt Agenția Moldsilva și angajații acesteia.

Conform prevederilor punctului 2 al Anexei nr. 2 a Hotărârii Guvernului nr. 150 din 02 martie 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției Moldsilva, structurii și efectivului - limită ale aparatului central al acesteia, Agenția este autoritatea administrativă în subordinea organului central de mediu al administrației publice, abilitată să asigure implementarea politicii de stat în domeniile silviculturii și cinegeticii [8]. Totodată, punctul 9 al aceleiași hotărâri,

stabilește atribuțiile Agenției, iar misiunea principală a acesteia este, realizarea politicii promovate de organul central de mediu al administrației publice în domeniile silviculturii și cinegeticii, în scopul dezvoltării durabile a sectorului forestier și cinegetic din fondul forestier, asigurând protecția și paza pădurilor și faunei, menținerea și conservarea biodiversității Republicii Moldova. Conform punctului 12 al aceleiași hotărâri, directorul Agenției, 5) numește în funcții, modifică, suspendă și încetează raporturile de serviciu, în condițiile legii, a funcționarilor publici; angajează și concediază celălalt personal al aparatului central al Agenției, conducătorii entităților din subordine și încheie contracte respective cu aceștia; 6) numește, eliberează din funcție, încheie, modifică, suspendă, reziliază contractele de muncă cu personalul entităților din subordine, după cum urmează: în întreprinderile de stat: a) directorul (selectat în baza concursului public); b) directorul adjunct; c) contabilul-șef; d) inginerul-șef; e) inginerul silvic-șef; f) șefii de ocoale silvice; în instituțiile publice: a) directorul (selectat în baza concursului public); b) directorul adjunct; c) contabilul-șef; d) inginerul-șef [8].

Reieșind din natura raportului juridic, se determină următoarele categorii de subiecți pasibili de atragere la răspundere disciplinară pentru încălcarea legislației silvice, și anume:

1. Funcționarii publici din aparatul central al Agenției Moldsilva
2. Personalul tehnic din aparatul central al Agenției Moldsilva
3. Personalul entităților din subordinea Agenției Moldsilva

Determinând și evidențiind statutul subiecților din cadrul Agenției Moldsilva putem să constatăm și temeiul de drept aplicabil în condițiile săvârșirii abaterilor disciplinare.

Astfel, pentru a surveni răspunderea pentru funcționarii publici din cadrul Agenției Moldsilva, va fi aplicabilă Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Se consideră abatere disciplinară în sensul Legii nr. 158/2008 următoarele fapte: nerespectarea programului de muncă, inclusiv absența sau întârzierea nemotivată la serviciu ori plecarea înainte de termenul stabilit în program, admisă în mod repetat; intervențiile în favoarea soluționării unor cereri în afara cadrului legal; nerespectarea cerințelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidențialității informațiilor de care funcționarul public ia cunoștință în exercițiul funcției; refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu, precum și dispozițiile

conducătorului; neglijența, tergiversarea și/sau îndeplinirea nesatisfăcătoare în mod repetat a sarcinilor; acțiunile care aduc atingere prestigiului autorității publice în care activează; încălcarea normelor de conduită a funcționarului public; desfășurarea în timpul programului de muncă a unor activități cu caracter politic specificate la art.15 alin.(4) al Legii nr. 158/2008; încălcarea prevederilor referitoare la obligații și restricții stabilite prin lege; încălcarea regulilor de organizare și desfășurare a concursului, a regulilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici; alte fapte considerate ca abateri disciplinare în legislația din domeniul funcției publice și funcționarilor publici; încălcarea regulilor și rigorilor procedurale cu privire la inițierea, desfășurarea și înregistrarea controlului de stat asupra activității de întreprinzător; nerespectarea prevederilor art.7 alin.(2) din Legea nr.325/2013 privind evaluarea integrității instituționale [9].

Analizând conținutul normei art. 57 al Legii nr. 158/2008, putem identifica încă o categorie de subiecți, care pot fi atrași la răspundere disciplinară pentru încălcarea legislației silvice, și anume inspectorii de stat de mediu, care conform punctului 10 subpunct 4) al Anexei nr. 1 a Hotărârii Guvernului nr. 548 din 13.06.2018 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului pentru Protecția Mediului: a) exercită controlul de stat asupra stării, folosirii, regenerării, pazei și protecției fondurilor forestier și cinegetic; b) exercită controlul realizării programelor de extindere a fondului silvic și a lucrărilor de regenerare și a modului de exploatare a pădurilor, precum și de creare a fișiilor forestiere de protecție a zonelor și fișiilor de protecție a apelor; c) exercită controlul asupra modului de gestionare a vegetației din fondul forestier și din afara fondului forestier, a spațiilor verzi și corectitudinea exploatării în vederea asigurării respectării normelor stabilite de recoltare a masei lemnoase, activităților de regenerare a acesteia; d) controlează respectarea obligațiilor ce revin deținătorilor cu orice titlu și administratorilor de păduri, de vegetație forestieră din afara fondului forestier și de pajiști, conform legislației; e) exercită controlul privind respectarea normelor pentru protecția mediului la efectuarea măsurilor de menținere și conservare a biodiversității și de utilizare a faunei cinegetice; f) exercită controlul privind respectarea normelor pentru protecția mediului în fondul ariilor naturale protejate de stat; m) în contextul supravegherii proprietății publice și a altor valori ocrotite de legislație, efectuează controale inopinate, în modul și limita prevăzută de lege, în vederea depistării și contracarării cazurilor de braconaj, tăierilor ilicite a

vegetației forestiere și vegetației din afara fondului forestier, transportare a resurselor naturale fără acte de proveniență și comercializare a acestora; p) exercită controlul privind modul de valorificare a resurselor biologice, de floră și faună sălbatică, a fondului piscicol din apele naturale și a animalelor sălbatice de interes vânătoresc; q) exercită controlul privind legalitatea comercializării resurselor forestiere, piscicole de către persoanele fizice și juridice [10].

Este evident că încălcarea prevederilor nominalizate, fie prin acțiune sau inacțiune, atrage răspunderea disciplinară pentru nerespectarea legislației silvice.

În acest context apare o întrebare substanțială și care după natura sa, ne obligă în mod categoric să răspundem, ce reprezintă legislația silvică, ca condiție juridică obligatorie pentru care survine răspunderea disciplinară, or lipsa acestei condiții, ne determină să constatăm că salariații/angajații din domeniul silviculturii pot fi atrași la răspundere disciplinară pe principii generale.

În literatura juridică de specialitate nu este determinată noțiunea de legislație silvică, însă conform prevederilor art. 1 alin. (2) al Codului silvic nr. 887 din 21.06.1996, relațiile ce apar în cadrul folosirii fondului forestier, denumite în continuare relații silvice, sînt reglementate de Constituție de prezentul cod și alte acte normative adoptate în conformitate cu acesta [11].

Codul silvic nr. 69 din 28.03.2024, ce urmează să între în vigoare anul viitor, și care îl va înlocui pe cel citat anterior, în conținutul art. 1 alin. (2) și (3), stabilește aria de reglementare și evidențiază că, raporturile juridice silvice care apar în cadrul folosirii fondului forestier sunt reglementate de prezentul cod, de legislația civilă, funciară, de mediu și de alte acte normative în domeniu, iar obiectul raporturilor juridice silvice se constituie din conduita subiecților de drept în legătură cu pădurile, terenurile fondului forestier și vegetația forestieră instalată în afara fondului forestier [12].

Prin urmare, prin noțiunea de legislație silvică, trebuie de înțeles totalitatea actelor normative elaborate și adoptate de organele puterii de stat, care reglementează relațiile cu privire la paza, protecția, folosirea și conservarea/regenerarea fondului forestier și vegetației silvice din afara fondului forestier.

Deci, legislația silvică, reglementează conduita subiecților participanți la relațiile silvice, iar normele acestei legislații speciale, stabilesc și condițiile în care trebuie să acționeze angajații din domeniul silviculturii, care fără îndoială sunt obligați să dețină cunoștințe și abilități în domeniul nominalizat, în special de gestionare a fondului

forestier și vegetației silvice din afara fondului forestier, deoarece silvicultura reprezintă o știință care se ocupă cu studiul culturii, amenajării și exploatarei pădurilor și este o ramură a economiei forestiere care, cuprinde amenajarea și protecția patrimoniului forestier, asigurând materia primă pentru industria forestieră. Sarcinile și respectiv obligațiile de bază a angajaților din domeniul silviculturii sunt de a administra și gestiona rațional fondul forestier și vegetația forestieră din afara fondului forestier, adică au obligația de a asigura în mod real, constant și pragmatic regenerarea, paza și protecția pădurilor, conservarea biodiversității, inclusiv asigurarea măsurilor de adaptare a sectorului forestier și vegetației din afara fondului forestier la schimbările climatice. Procesul de administrare a fondului forestier presupune un complex întreg de măsuri și acțiuni de ordin administrativ care trebuie să asigure executarea permanentă și continuă a tuturor activităților de planificare și monitorizare cu caracter tehnic, economic și juridic, menite să asigure gestionarea durabilă a pădurilor, cu respectarea regimului silvic, indiferent de tipul de proprietate.

În acest context, menționăm că reglementarea juridică a relațiilor ce țin de gospodărirea fondului forestier cu privire la amenajarea pădurilor, recepția tehnică și controlul anual al lucrărilor de regenerare, împădurire și creșterea materialului forestier de reproducere, menținerea și conservarea diversității biologice forestiere în păduri, reconstrucția ecologică a arboretelor, alegerea și aplicarea tratamentelor în păduri este asigurată prin Ordinul nr. 90 din 04.04.2012 cu privire la aprobarea Normelor tehnice în domeniul silviculturii aprobat de către Agenția Moldsilva [13].

Prin urmare, pentru nerespectarea acestor norme juridice silvico-tehnice, angajații responsabili prin ordinul directorului Agenției Moldsilva pot fi atrași la răspundere disciplinară.

Trebuie de menționat faptul că executarea anumitor lucrări de ordin tehnic din silvicultură se organizează în baza contractelor de prestări servicii și din acest punct de vedere nu putem să aplicăm legislația muncii și/sau silvică, astfel încât vom apela la normele juridice civile. De altfel, cea mai mare importanță în asemenea cazuri o are delimitarea raporturilor juridice, în vederea aplicării corecte a normelor de drept, care are ca finalitate soluționarea corectă a litigiilor, indiferent de natura lor.

Alta este situația juridică în raport cu inspectorii de stat de mediu, responsabilitățile cărora sunt stabilite de lege. Astfel, legislația silvică expres stabilește în art. 10 al Codului silvic nr. 69 din 28.03.2024, responsabilitatea cu privire

exercitarea controlului în domeniul silvic, determinând că controlul de stat asupra fondurilor forestier și cinegetic, asupra altor terenuri acoperite cu vegetație forestieră este exercitat de către autoritatea administrativă împuternicită să efectueze supravegherea și controlul de stat în domeniul protecției mediului și utilizării resurselor naturale, în conformitate cu prevederile actelor normative în domeniu, inclusiv ale legislației privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, și include: a) controlul privind implementarea amenajamentelor silvice și a actelor permissive în domeniul silvic și cel cinegetic; b) controlul privind starea, folosirea, regenerarea, paza, protecția fondurilor forestier și cinegetic, a altor terenuri acoperite cu vegetație forestieră; c) controlul privind respectarea limitelor (normelor/cotelor) de folosință a produselor pădurii; d) controlul realizării programelor de extindere a fondului forestier, a lucrărilor de regenerare și a modului de exploatare a pădurilor; e) controlul privind respectarea regimului stabilit pentru ariile naturale protejate de stat, pentru rețeaua ecologică și rețeaua Emerald [12].

Respectiv, executarea necorespunzătoare sau neexecutarea funcțiilor de control silvic de stat atrage după sine răspunderea disciplinară a inspectorilor de stat de mediu.

Atât funcționarii publici din cadrul Agenției Moldsilva cât și cei din Inspectoratul pentru Protecția Mediului pot fi atrași la răspundere disciplinară pentru încălcarea legislației silvice, doar respectând prevederile Hotărârii Guvernului nr. 201 din 11.03.1998 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Anexa nr. 7, Regulamentul cu privire la comisia de disciplină [14].

Mai menționăm și faptul că răspunderea disciplinară poate fi aplicată de către angajator față de salariat, chiar dacă aceasta întrunește elementele constitutive a unei infracțiuni sau contravenției silvice, totuși, însă, vom specifica că dacă legislația penală și/sau contravențională prevede acțiuni sau inacțiuni concrete pentru care persoana poate fi atrasă la răspundere, atunci în cadrul legislației muncii o enumerare a faptelor pasibile de răspundere disciplinară poartă un caracter general, și cuprinde toate atribuțiile de serviciu a acestor categorii de angajați.

Evident, că finalitatea acestui fenomen juridic, cum este răspunderea, se manifestă prin aplicarea sancțiunilor pentru o faptă ilegală concretă, aplicabil unui subiect concret, în scopul reeducării acestuia, iar pentru ceilalți subiecți, care nu au

săvârșit fapte ilegale, scopul este unul preventiv, adică de a preîntâmpina pentru viitor săvârșirea unor fapte ilegale similare.

Sanctiunea juridică este calificată de către Djuvara, M., drept un al doilea element al dreptului pozitiv, cu mențiunea că aceasta reprezintă punerea forței organizate a statului în serviciul dreptului [15, p. 302].

Drept sancțiuni disciplinare cu caracter general ce pot fi aplicate pentru abaterile disciplinare pentru încălcarea legislației silvice, indicăm: avertismentul; mustrarea; mustrarea aspră; și concedierea, la care se mai adaugă sancțiunile speciale aplicabile funcționarilor publici, pentru categoriile respective de angajați.

Totodată până la aplicarea sancțiunilor disciplinare autoritatea, cum ar fi, spre exemplu conducerea Agenției Moldsilva, va cere angajatului explicații în scris privind acțiunile sale, iar faptul că salariatul nu dorește să depună sau să prezinte explicații scrise privind acțiunile sau inacțiunile sale culpabile, nu împiedică angajatorul să aplice sancțiuni disciplinare și această constatare cu privire la refuz, se face printr-un proces-verbal contrasemnat de către reprezentanții administrației și reprezentanții salariaților.

BIBLIOGRAFIE

1. NEGRU, B. Teoria generală a dreptului și statului [curs universitar]/Boris Negru, Alina Negru. Ch.: Bons Offices, 2006. 520 p. ISBN: 978-9975-928-90-8.
2. AVORNIC, Gheorghe. Teoria generala a dreptului: Manual / Ed. A 2-a. Ch.: Cartier, 2004 (FEP Tipografia Centrală). 656 p. ISBN: 9975-79-275-8.
3. BELIGRĂDEANU, Șerban., ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. Dicționar de drept al muncii: Ed. Lumina Lex, București, 1997. 224 p. ISBN: 973-588-035-0
4. NEGRU T., SCORTESCU C. Dreptul muncii - Curs universitar. Ch. Labirint-Cutasevici Îl, 2010 (F.E.P. "Tipogr. Centrală"). 320 p. ISBN: 978-9975-943-19-7.
5. BOIȘTEANU, Ed., ROMANDAȘ, N., Dreptul muncii. Manual, Chișinău: S. n., 2014 (F.E.-P. "Tipografia Centrală"). 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
6. ȚICLEA. AL. Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență. Ed. a 7-a, rev. și adăugată. București: Universul Juridic, 2013. 1048 p. ISBN 978-606-673-094-5.
7. Codul muncii al Republicii Moldova, nr.154 din 28.03.2003. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.
8. Hotărârea Guvernului nr. 150 din 02 martie 2010 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției Moldsilva, structurii și efectivului - limită ale aparatului central al acesteia. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr.33.

9. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.230-232.

10. Hotărârea Guvernului nr. 548 din 13.06.2018 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului pentru Protecția Mediului. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.210-223.

11. Codul silvic al Republicii Moldova, nr. 887 din 21.06.1996. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.4-5.

12. Codul silvic al Republicii Moldova, nr. 69 din 28.03.2024. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2024, nr.188-191.

13. Ordinul nr. 90 din 04.04.2012 cu privire la aprobarea Normelor tehnice în domeniul silviculturii aprobat de către Agenția Moldsilva. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 282-289.

14. Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11.03.1998 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 55-56.

15. DJUVARA, Mircea. Teoria generală a dreptului – drept rațional, izvoare și drept pozitiv. Editura ALL, București, 1995. 516 p. ISBN: 973-571-033-1.