CARACTERELE SPECIFICE ALE DREPTULUI LA ODIHNĂ ȘI DREPTULUI LA GREVĂ

Nicolae ROMANDAŞ, *doctor, profesor universitar*
Lilian PLATON*, doctor, lector universitar,*
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

The right to rest is consequence of the right to work and allows citizens to rebuild depleted force in the labour process, to have the free time to rest, to complete the preparation of professional and scientific and cultural, to participate in political life, social, sportive. Those who work are entitled to weekly rest and to annual paid leave, rest. The duration of the annual holiday of rest, as well as the amount of indemnities, are determined by law, and in relation to some clear criteria, such as type and category of work, length of service, salary level. The right to strike can be viewed as a way to defend the right to work, and the ways to defend the law in the context of a strike can be considered as the means, conditions that provide a wider protection and represents a guarantee of condition of human right in society.

Dreptul la odihnă este consecinţa firească a dreptului la muncă şi permite cetăţenilor să-şi refacă forţa epuizată în procesul muncii, să dispună de timp liber pentru a se odihni, să-şi completeze pregătirea profesional-ştiinţifică şi culturală, să participe la viaţa politică, socială, sportivă. Cei care lucrează au dreptul la repaus săptămînal, precum şi la concedii de odihnă anuale plătite. Durata concediilor de odihnă anuale, precum şi cuantumul îndemnizaţiilor, sînt determinate de legislaţie şi raportate la unele criterii clare, precum: felul şi categoria muncii prestate, vechimea în muncă, nivelul salarizării etc.

Concediul de odihnă plătit este acordat anual tuturor salariaţilor, conform art. 112 din Codul muncii, păstrîndu-li-se locul de muncă şi cîştigul mediu, iar art. 113 stabileşte durata concediului anual plătit şi art. 115 prevede modul de acordare a acestuia.Reglementări speciale referitoare la concediul anual plătit unor categorii de salariaţi conţin şi o serie de alte acte în vigoare: Legea serviciului public (art. 27), Legea cu privire la Curtea Constituţională (art. 22), Legea cu privire la statutul judecătorului (art. 29), Legea cu privire la avocaţii parlamentari (art. 37), Legea cu privire la procuratură (art. 45), Legea cu privire la poliţie (art. 37) etc.

Normele incluse în Codul muncii referitoare la timpul de odihnă sînt aduse în concordanţă cu normele internaţionale şi ele se resfrîng asupra tuturor persoanelor ocupate în economia naţională, dar nefiind respectate de către angajatori. În urma acestui sondaj, lucrătorii sînt nevoiţi să lucreze fără zile de odihnă şi cu un concediu anual plătit nu mai mult de 14 zile. O altă componentă a acestui drept fundamental o constituie dreptul la o echitabilă salarizare. Garanţiile specifice sînt fundamentate în Pactul internaţional şi în Carta Socială Europeană ce recunosc dreptul fiecărei persoane la o remunerare care să asigure fiecărui salariat:

- un salariu echitabil şi egal pentru mînă de valoare egală, fără nici o discriminare;
- o existenţă decentă pentru salariat şi familia acestuia;
- dreptul la creşterea salariului pentru timpul prestat peste limita normală de muncă;
- asigurarea unei perioade rezonabile pentru preaviz în caz de încetare a perioadei de angajare;
- salariul egal, la muncă egală, femeilor şi bărbaţilor.

În textul constituţional naţional, nu este inclusă egalitatea salarizării femeilor şi bărbaţilor pentru o muncă egală, spre deosebire de constituţiile altor state (Constituţia României art.38 alin. 4). Acest principiu trebuie să fie de bază atît la elaborarea normelor juridice referitoare la muncă, cît şi la încheierea oricăror convenţii (contracte) de muncă. În acest domeniu, în literatura juridică străină, se discută asupra a două formulări şi anume: egalitatea salarizării să se producă la muncă de valoare egală (noţiune folosită de tratatul de la Versailles din 29 iunie 1919) sau doar la muncă egală.

În realitate aceste două noţiuni nu sînt diferite, munca, pentru a se stabili dacă este sau nu egală, trebuie oricum să fie evaluată. Dificultatea constă însă în posibilitatea cuantificării valorii muncii (sau a muncii). În această privinţă există mai multe metode: calcularea diferenţei de randament între bărbaţi şi femei (folosită în Australia); metoda

preţului de cost sau a valorii de ansamblu a mîinii de lucru (calcularea elementelor de cost separat pentru munca bărbaţilor şi pentru cea a femeilor); criteriul naturii muncii (criticată pentru că uneori munci diferite pot avea valoare egală); metoda analizei muncii (se clasifică diversele funcţii ale muncii fără discriminare); criteriul cerinţelor impuse persoanei pentru executarea unei munci normale; metoda sistemelor de clasificare şi metoda punctelor (se aplică în funcţie de numărul de trepte care se acordă muncii în cauză). Toate aceste metode au fost criticate, dar ele deocamdată sînt unicele care se folosesc pentru a fundamenta egalizarea salarizării femeii cu bărbatul în cazul unor munci egale.

În acest domeniu este aplicabilă şi Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.100 privind egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculină şi a mîinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală [3]. Convenţia, deşi nu răspunde expres la problema deja pusă în doctrină, prevede jaloanele care ar trebui să fie avute în vedere pentru rezolvarea ei.

Nefiind prevăzut de actul constituţional, consider că legislatorul trebuie să conformeze acestui act Legea supremă şi să prevadă dreptul la o echitabilă salarizare şi principiul egalităţii salarizării femeilor şi bărbaţilor pentru o muncă egală în conţinutul său.

Reglementări referitoare la stabilirea şi la calcularea salariului minim conţine Capitolul II al Titlului V din Codul muncii (Salariul minim garantat). Cu reglementări de detalii în acest domeniu vine Legea nr. 1432 din 28.12.2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim, care defineşte salariul minim ca mărime minimă a retribuţiei, în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat.

Faţă de salariul minim expunem opinia că mărimea actuală a acestuia nici pe departe nu satisface cerinţele minime pentru existenţa normală a unei persoane,

nemaivorbind de necesitatea acoperirii cheltuielilor de întreţinere din acest salariu şi a membrilor familiei salariatului sau să asigure un trai decent acestuia. Prin urmare, mărimea salariului minim nu corespunde pe deplin cerinţelor legale şi constituţionale, ea urmează a fi majorată treptat ajungînd la nivelul minim de existenţă.

Evoluţia benefică a dreptului la muncă mai rezidă într-un principiu fundamental al acestuia – principiul negocierilor.

Juristul german Filip Lotmar este autorul conceptului cu privire la contractul individual de muncă, al cărui obiect este munca omului [9, p. 126]. Acest principiu conferă astăzi relaţiilor juridice de muncă origine convenţională, adică negociată, plasîndu-l atît în sfera dreptului public, cît şi în sfera dreptului privat. Principiul negocierilor vizează sistemul de stabilire a drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale salariaţilor şi angajatorilor. Dacă în cadrul sistemului totalitar şi al economiei planificate părţile contractelor individuale de muncă erau lipsite de posibilitatea de a stabili prin înţelegeri reciproce alte drepturi şi obligaţii decît cele prevăzute de lege, atunci în cadrul unui sistem democratic, cu economie de piaţă persoanele sînt libere nu numai să decidă dacă muncesc sau nu, ci şi să propună, să ceară, să accepte multiple condiţii ale contractelor individuale de muncă.

În acest fel noul principiu presupune că drepturile şi obligaţiile salariaţilor se stabilesc prin negociere liberă a acestora cu patronii, iar condiţiile de muncă din unităţi, drepturile şi obligaţiile reciproce ale salariaţilor şi patronilor se stabilesc prin contracte colective de muncă, ce se încheie la nivelul unităţilor, ramurilor de unităţi sau la nivel naţional.

Principiul negocierii este o continuare a principiului libertăţii muncii. El se bazează pe reciprocitate şi presupune existenţa unor posibilităţi ale părţilor de a influenţa soarta contractului individual de muncă.

Acest principiu are semnificaţie dublă. Pe de o parte, permite părţilor contractului individual de muncă să negocieze şi să instituie alte condiţii decît cele

prevăzute de lege, pe de altă parte, le interzice să stabilească condiţii care nu sînt doar contrare legii, ci ar agrava situaţia salariaţilor.

Deşi imperativele timpului impun corectarea principiului *in favorem*, sperăm ca în Republica Moldova el să se păstreze, asigurînd astfel o protecţie mai durabilă a drepturilor salariaţilor. Principiul negocierii nu se poate aplica doar *vis-a-vis* de prevederile imperative ale legii. În cazul unor funcţii de mare importanţă pentru stat (funcţii publice) sau de notoriu interes pentru angajatori (funcţii de gestionare a valorilor materiale), legea instituie condiţii suplimentare de ocupare sau de destituire.

Acestea nu pot fi aplicate abuziv de către angajatori, invocînd principiul sus-menţionat, dacă nu îndreptăţesc principalul obiectiv al acestora - cel de asigurare a productivităţii şi a randamentului procesului de muncă. Prin urmare, principiul negocierilor, pe de o parte nu urmează a fi aplicat dacă legea întemeiat nu admite acest lucru; pe de altă parte, se va aplica, de exemplu, în eventualitatea legiferării clauzei de neconcurenţă pentru a concretiza limitele îngrădirii dreptului la muncă.

Dreptul la grevă poate fi privit ca un mod de apărare a dreptului de a munci, iar modalităţile de apărare a dreptului în cadrul grevei pot fi considerate ca mijloace, condiţii care asigură o protecţie lărgită şi reprezintă un garant al condiţiei de drept al omului în cadrul societăţii.

Prin grevă se subînţelege încetarea activităţii de muncă de către muncitori pentru a crea presiuni asupra patronului cu condiţia satisfacerii cerinţelor lor, dar totodată greva nu demonstrează o dorinţă din partea muncitorilor de a anula contractul de muncă, din această cauză interzicerea fără motive întemeiate a grevei trebuie considerată formă de muncă silnică. Garantarea dreptului la grevă se realizează atît prin înscrierea lui în Constituţia Republicii Moldova la categoria drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, cît şi prin obligaţia statului de a reglementa printr-o lege specială modalităţile de desfăşurare a grevei.

Articolul 45 din Constituţie se mulţumeşte numai să enunţe recunoaşterea acestui drept. Considerăm că modalităţile exercitării şi limitele folosirii lui urmează să fie sabilite prin Lege fundamentală, fapt ce ar permite o garantare constituţională a acestei prevederi. Cele mai răspîndite cauze ce provoacă grevele sînt: neachitarea salariilor sau restructurarea unor ramuri industriale, cauzate de reducerea volumului de producţie, fapt ce provoacă micşorarea numărului de angajaţi în ramurile respective.

Greva generală a tinerilor din iunie 2006 din Franţa, la care s-au alăturat sindicatele, a afectat întreaga ţară. Trenurile, metrourile şi cursele aeriene au fost grav perturbate de greva generală care a paralizat întreaga Franţa. Aproape toate sindicatele franceze s-au solidarizat cu mişcările de protest studenţeşti faţă de Prima Angajare (CPA), proiectul de lege al premierului pentru a combate şomajul în rîndul tinerilor. Deşi le oferea absolvenţilor un loc de muncă, CPA nu le asigura şi protecţia de o eventuală concediere din partea angajatorului, pentru primii doi ani de activitate. Aceasta prevedere este inacceptabilă pentru studenţimea franceză.

Această grevă este un exemplu al nemulţumirii unei categorii din societatea franceză ce demonstreză neindeferenţa faţă de o modificare la prima vedere minoră în legislaţia statului. Ajungînd la măsuri extreme de exprimare a opiniei lor, fapt nepermis de legislaţia internă, ei au dovedit că actele normative şi modificările ulterioare sînt pentru societatea civilă şi în folosul societăţii civile.

Posibilitatea de limitare a dreptului la grevă pentru anumite categorii de muncitori, luînd în considerare caracterul lor profesional şi consecinţele posibile ale întreruperii de către ei a procesului de muncă, realizarea drepturilor şi a libertăţilor omului şi cetăţeanului nu trebuie să încalce drepturile şi libertăţile altor persoane, în corespundere cu care drepturile şi libertăţile omului pot fi limitate de către o lege numai în aşa măsură în care asta este necesar în scopul protecţiei normelor de bază ale Constituţiei: moralitatea, sănătatea, drepturile şi interesele legitime ale altor persoane,

asigurarea securităţii statale. Astfel se determină pentru Legislativ în ce măsură pot fi limitate aceste drepturi.

Pe lîngă asta, lista serviciilor minime necesare în organizaţiile, filialele, reprezentanţele, de activitatea cărora depinde securitatea oamenilor, asigurarea sănătăţii populaţiei şi a intereselor societăţii în fiecare ramură (subramură) a economiei este elaborată şi ratificată de către organul executiv, care asigură coordonarea şi reglementarea activităţii în ramurile (subramurile) respective ale economiei, prin coordonare cu uniunea naţională a sindicatelor. În cazul în care, în ramura (subramura) economiei funcţionează cîteva uniuni naţionale sindicale, lista lucrărilor (serviciilor) minime este elaborată de comun acord cu toate sindicatele naţionale ce funcţionează în această ramură. Normele elaborării şi ratificării listei minime a serviciilor sînt determinate de către Guvernul Republicii Moldova.

Conflictul în cadrul unui colectiv de muncă nu se manifestă întotdeauna prin greve, pentru că înainte de a intra în grevă este necesară utilizarea procedurilor paşnice. Această etapă este obligatorie.

În cadrul reglementării dreptului la greve, trebuie să existe un consens între protejarea intereselor profesionale prin intermediul grevei şi respectarea intereselor societăţii care pot suferi în urma grevei şi ţine de obligaţia statului ca ele să fie respectate.

Actele internaţionale despre drepturile fundamentale ale omului conţin referiri la dreptul de asociere, stabilind expres posibilitatea asocierii în sindicate. Menţionăm în acest sens: Declaraţia universală a drepturilor omului (art. 20); Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice (art. 22); Convenţia europeană a drepturilor omului (art. 11); Convenţia OIM nr. 87 privind libertatea asocierii şi protecţiei dreptului la organizaţie, adoptată la San Francisco la 9 iulie 1948 [10, p. 175].

Dreptul în cauză este garantat printr-o serie de dispoziţii legale, cum ar fi:

a) art. 42 alin.(2) din Constituţie prevede că sindicatele contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor;

b) art. 52 alin.(2) din Constituţie garantează dreptul organizaţiilor legal constituite de a adresa petiţii;

c) Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000 este o lege organică ce reglementează raporturile sociale ce apar în legătură cu realizarea de către cetăţeni a dreptului constituţional de a întemeia şi de a se înscrie în sindicate, stabileşte cadrul juridic al întemeierii lor, garanţiile activităţii, reglementează relaţiile lor cu autorităţile publice, cu patrionii şi cu asociaţiile patronilor;

d) Codul muncii protejează dreptul la negocieri colective prin participarea sindicatelor la încheierea convenţiilor şi contractelor colective de muncă, fără nici un fel de limitare a acestui drept; stabileşte dreptul sindicatelor de a reprezenta salariaţii în conflictele de muncă şi de a organiza grevă, în cazul în care nu se ajunge la soluţionarea conflictului respectiv şi la îndeplinirea cerinţelor salariaţilor şi sindicatelor lor.

Menţionăm că, deşi reglementarea modului de constituire şi de activitate a sindicatelor era o necesitate imperioasă încă de la momentul afirmării Republicii Moldova în calitate de stat suveran şi independent, ea a fost realizată abia în vara anului 2003 şi dezvoltată prin prevederile Codului muncii din 2003. Considerăm că situaţia respectivă se datorează în mare măsură faptului că, în noile condiţii social-economice, sindicatele şi-au pierdut din rolul protector şi apărător real al drepturilor salariaţilor. După adoptarea Legii sindicatelor şi a Codului muncii, sindicatelor li s-au oferit pîrghii suficiente pentru a influenţa deciziile patronilor şi pentru a-i determina să acorde asistenţă suficientă salariaţilor lor. În acest context credem că sindicatele îşi vor mai consolida anumite poziţii pentru a garanta şi asigura realizarea drepturilor salariţilor.

Sistemul de protecţie socială al Republicii Moldova presupune două aspecte interdependente: sistemul de asigurări sociale şi sistemul de asistenţă socială. Astfel,

dacă plăţile de asigurări sociale prevăzute de sistemul de pensii şi asigurări sociale (pensii pentru limită de vîrstă, invaliditate, urmaş) nu sînt suficiente pentru asigurarea unui nivel minim de trai cetăţenilor, atunci este aplicat sistemul de asistenţă socială (indemnizaţii, alocaţii sociale, compensaţii).

Structura sistemului de pensionare este moştenită din epoca socialistă care prevede pentru diferitele categorii de angajaţi diferite modalităţi de calculare a pensiei, ceea ce creează condiţii de inechitate diverselor categorii de persoane asigurate, în acest sens funcţionînd un ansamblu de legi care reglementează modalitatea discriminatorie de stabilire şi calculare a pensiilor. Sîntem de părere că această modalitate violează principiul potrivit căruia cuantumul pensiilor nu trebuie stabilită în funcţie de persoană, ci de contribuţia depusă în fondul de pensionare.

Deşi în ultimii ani cheltuielile de stat pentru sănătate au crescut semnificativ situaţia rămîne nesatisfăcătoare faţă de necesităţile sistemului naţional de ocrotire a sănătăţii. Cheltuielile pentru sănătate în Moldova sînt aproape de 2 ori mai mici decît în alte ţări în curs de dezvoltare şi de 5 ori mai mici decât în ţările dezvoltate, unde unui locuitor îi revine în medie circa $200. Finanţarea normală a ocrotirii sănătăţii ar însemna cel puţin 7% din PIB-ul ţărilor în curs de dezvoltare. Aceasta ar însemna un echivalent de circa $70 pe cap de locuitor în Republica Moldova, în timp ce la moment acesta constituie doar $46,7 USD (Recomandări ale Organizaţiei Mondiale a Sănătăţii).

O mare parte a populaţiei, cu preponderenţă din localităţile rurale, nu are acces la servicii elementare de sănătate. Majoritatea instituţiilor din acest sector activează cu mari dificultăţi: nu dispun de apeduct, reţele de canalizare şi încălzire etc. Considerăm că familiile cu mulţi copii, familiile incomplete, familiile tinere, şomerii, invalizii, pensionarii şi angajaţii din sectorul agrar sînt cele mai dezavantajate categorii de persoane. Acestea necesită o atenţie sporită din partea statului în ceea ce priveşte protecţia lor socială.

În Republica Moldova drepturile persoanelor cu disabilităţi nu sînt asigurate deplin. În primul rînd este încălcat dreptul lor la muncă, persoanele cu disabilităţi fiind dezavantajate la angajarea în cîmpul muncii din cauza deficienţelor de care suferă, iar autorităţile nu le oferă nici garanţii, nici avantaje. Nici dreptul la protecţie socială nu este respectat, deşi anume acest drept ar trebui respectat pentru a asigura un nivel adecvat acestora. În 2005 pensiile au rămas extrem de mici, în special pentru persoanele care sînt invalizi din copilărie (200-300 lei) şi care nu numai că nu le oferă un minimum de trai decent, dar nu le acoperă nici măcar cheltuielile necesare pentru medicamente..

Astfel, starea generală a sănătăţii populaţiei Republicii Moldova degradează în mod constant cu toate consecinţele ce derivă din aceasta. Spre exemplu, pe parcursul ultimilor ani se observă menţinerea tendinţei de agravare a situaţiei persoanelor bolnave de tuberculoză care se datorează politicilor sociale inadecvate ale statului. Includerea tuberculozei şi a altor boli sociale în lista maladiilor tratate din asigurările medicale obligatorii este o eroare, care, iminent, duce la majorarea numărului de îmbolnăviri. Incluse în lista respectivă, bolile sociale rămîn a fi tratate doar după depistare, în timp ce unele activităţi profilactice sînt ignorate. Circa 450 de mii de persoane din localităţile rurale nu dispun de polițe de asigurare medicală.

În consecinţă, dacă drepturile civile şi politice se pot asigura prin adoptarea actelor legislative, apoi cele economice şi sociale, la care se referă şi dreptul la muncă, solicită, pe lîngă cadrul legislativ adecvat, luarea măsurilor eficiente pentru respectarea lor, cum ar fi prevederea resurselor financiare pentru achitarea pensiilor şi a altor indemnizaţii sociale fără întîrziere, instituirea structurilor statale şi private pentru prestarea serviciilor.

Respectarea deplină a acestei categorii de drepturi poate fi realizată numai în cazul în care dezvoltarea economică a statului poate asigura un nivel de trai decent, căci consecinţele negative ale declinului economic afectează în primul rînd piaţa

muncii. O doză semnificativă a vinovăţiei în ceea ce priveşte respectarea drepturilor şi protecţia muncii revine autorităţilor. Spre exemplu, considerăm că Inspecţia muncii nu insistă suficient asupra respectării de către agenţii economici a condiţiilor şi prevederilor legale în domeniu. Inspecţia muncii are un rol foarte important în prevenirea accidentelor fiind abilitată cu dreptul de a examina accidentele de muncă înaintea instanţelor de judecată.

Măsurile de protecţie a muncii sînt concretizate în primul rînd în instrumente legislative, la care pot fi adăugate hotărîri sau ordonanţe guvernamentale prin care se reglementează diferite aspecte ale protecţiei propriu-zise. Legiuitorul constituant a prevăzut măsurile de protecţie ce includ: securitatea şi igiena muncii; regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor; instituirea unui salariu minim pe economie; repausul săptămînal; concediul de odihnă plătit; reglementarea prestării muncii în condiţii grele şi alte situaţii specifice.

O soluţie ar fi elaborarea proiectelor naţionale privind asigurarea dreptului la muncă şi protecţia muncii, menite să contribuie la obţinerea mijloacelor financiare din partea organizaţiilor internaţionale şi statelor donatoare.

Actualmente garanţiile specifice ale dreptului la muncă trebuie să se concretizeze în următoarele măsuri:

- reglementarea unor politici de pregătire profesională adaptate la cerinţele pieţei muncii;
- elaborarea şi introducerea unor sisteme de evaluare a performanţelor profesionale în sectorul public;
- constituirea unui sistem echitabil şi eficient de protecţie socială a salariaţilor care şi-au pierdut serviciul.

Aceste măsuri urmăresc, pe de o parte, constituirea de oportunităţi egale pe piaţa muncii pentru toate persoanele apte de muncă, iar, pe de altă parte, susţinerea financiară a celor care sînt lipsiţi temporar de venituri profesional.

BIBLIOGRAFIE

1. Convenţia OIM nr.111 privind discriminarea în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei, adoptată la 26.11.1968. Principalele instrumente internaţionale privind drepturile omului. Bucureşti, Tiparul: RA Monitorul Oficial, 2002, vol. I, p.93.
2. Convenţia OIM nr.52 despre concediile anuale plătite, adoptată la 24 iunie 1936, Geneva, http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm.
3. Convenţia OIM nr.100 privind egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculină şi a mîinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală, adoptată la 29.06.1951. Principalele instrumente internaţionale privind drepturile omului. Bucureşti, Tiparul: RA Monitorul Oficial, 2002, vol. I, p.80.
4. Constituţia Republicii Moldova adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 29 iulie 1994, Chişinău, Moldpres, 1997.
5. Constituţia României adoptată la 21 nioembrie 1991, intrată în vigoare la 8 decembrie 1991, http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=339.
6. MURARU, I., TĂNĂSESCU, I. *Drept constituţional şi instituţii politice.*Vol.I, Bucureşti: ALL Beck, 2003. 238 p.
7. NĂSTASE, A. *Drepturile omului – religia sfîrşitului de secol.* Bucureşti: Institutul Român pentru Drepturile Omului, 1992.164 p.
8. ŞTEFĂNESCU, TRAIAN. *Dreptul muncii.* Ediţia a II-a. Bucureşti: Lumina Lex, 2002. 664 p.
9. LOTMAR, PH. *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches.* B.I 1902, B.II 1908. 211 p.
10. CREANGĂ, I., GURIN, C. *Drepturile şi libertăţile fundamentale. Sistemul de garanţii.* Chişinău: TISH, 2005. 400 p.