

CONSIDERAȚIUNI JURIDICE ȘI DE ORDIN PRACTIC PRIVIND DETAȘAREA PERSONALULUI SILVIC CONTRACTUAL



Mihai PAȘCA

Abstract:

Delegation is not considered an element in Employee's Register, so that period during which an employee is delegate would be recorded in this register.

In case of delegation, a labor contract shall not be suspended, and the employer is obliged to pay the employee his wages, unlike seconding in which the labor contract is suspended, and all wages are paid by the employer where the employee was seconded.

Labor legal relationship, in time of binding employment must be conducted, to meet and respect principle of good faith, also in mutual respect in rights, duties, powers and prerogatives in the benefit, attributed and / or liability of each interested parties, the signing parties.

Keywords: *contractual forestry personnel; sending; labor legal relationship*

Relațiile juridice de muncă, pe perioada existenței raportului de muncă obligațional, trebuie să se desfășoare, să fie supuse și circumscrise principiului bunei-credințe și al consensualității drepturilor, obligațiilor, competențelor și prerogativelor căzute în sarcina, beneficiul, atribuite și/sau răspunderea fiecărei părți interesate sau semnatare.

În acest context, sunt avute în vedere normele legale imperative și incidente cuprinse în legislația din domeniu în vigoare, respectiv Legea nr. 53/2003 modificată, respectiv art. 8 alin. (1) – „relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă” – art. 37-40 și urm. din Legea nr. 53/2003 modificată, dar și cele convențional-obligatorii evidențiate în legea părților, respectiv contractul colectiv de muncă aplicabil și regulamentul de ordine interioară: Legea nr. 53/2003 modificată – art. 37, – „drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin

negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă” cu necesitatea interpretării juste, logice și teleologice a acestora.

În cazul delegării, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar angajatorul are obligația de a-i plăti salariatului drepturile salariale spre deosebire de detașare, situație în care contractul individual de munca se suspendă iar drepturile salariale sunt plătite de către angajatorul la care salariatul a fost detașat.

Conform art. 3 alin. (1) lit. c) din H.G. nr. 500/2011 modificată, „unul dintre elementele registrului de evidență a salariaților îl constituie perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, iar potrivit art. 4 alin. (1), pentru salariații detașați, angajatorul de bază completează perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, anterior începerii detașării”.

Delegarea nu constituie element al registrului de evidență a salariaților, astfel că, perioada în care un salariat este delegat nu se înscrie în registru.

Conform art. 45 C. mun., „detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia”. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Atunci când angajatorul dispune măsura temporară a detașării, contractul individual de munca încheiat cu salariatul se suspendă pe toată durata detașării în baza art. 52 alin. (1) lit. d) C. mun.

Orice decizie de detașare face parte din categoria actelor unilaterale emise de angajator, prin care se modifică un contract de muncă. Orice asemenea decizie este emisă în scopul de a produce efecte juridice, căci face parte din categoria actelor juridice, adică a manifestărilor de voință ale unei persoane, făcute cu intenția de a avea consecințe juridice.

O detașare în sensul prevederilor art. 45 din aceeași lege presupune schimbarea temporară a locului de muncă de la un angajator la alt angajator, ori fiind vorba despre același angajator-direcție silvică, nu ne regăsim în situația unei detașări tipice, și astfel reglementată expres și limitativ, respectiv:

- în conformitate cu art. 45 C. mun., detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În ceea ce privește drepturile de care beneficiază salariații în caz de detașare, art. 46 alin. (4) C. mun. prevede că „salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil, această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile”. Coroborând dispozițiile redate mai sus, rezultă că salariatul detașat beneficiază de cumulul drepturilor prevăzute de text, respectiv: cheltuieli de transport, cazare și indemnizație, ceea ce presupune ca salariatul să fie detașat în altă localitate decât cea de domiciliu, deoarece numai această împrejurare ar putea determina plata cheltuielilor de transport și cazare.

Specificul detașării constă deci în faptul că presupune trimiterea temporară la un alt angajator, contractul inițial de muncă fiind suspendat pe perioada detașării, urmând ca cel detașat să facă parte din colectivul de muncă al noului angajator, dar cu menținerea funcției avute în cadrul angajatorului inițial.

Pentru o apreciere deplin legală apreciez că trebuie reținută și făcută corecta și deplina aplicabilitate a prevederilor evidențiate expres, imperativ și limitativ în:

O.U.G. nr. 59/2000 actualizată - art.28 alin. (1): „personalul silvic de execuție poate fi detașat la un alt loc de muncă din aceeași sau din altă unitate silvică teritorială pentru executarea unor lucrări care necesită urgență, specifice funcției și pregătirii sale profesionale, pentru o perioadă de cel mult 6 luni, dar fiind evidentă necesitatea realizării, reținerii și evidențierii cerinței de oportunitate organizatorică, de relevanță și utilitate efectiv-justificativă, cu evitarea abuzului de drept prin aplicarea excesiv-unilaterală a acestor norme”.

Este astfel instituită prerogativa atribuită exclusiv în favoarea entității angajatoare, de a dispune din considerente strict-limitative și motive deplin justificate detașarea salariaților, în situația existenței certe a unor cerințe circumscrise urgenței profesional-organizatorice, ori aceste cerințe trebuie imperios și neechivoc a fi dovedite de către emitenta actului dispozitiv, iar în cuprinsul acestui script trebuie evidențiată fundamentarea motivată inclusiv în fapt a acestei măsuri de modificare a locului prestării muncii.

Alin. (3) - Detașarea poate fi refuzată de cel în cauză, dacă unitatea nu respectă prevederile alin. (1) și (2), astfel că este reglementată posibilitatea atitudinii omisive a salariatului silvic, ca în situația neîndeplinirii cerințelor legale, statutare și convenționale, să refuze detașarea.

Astfel, trebuie evidențiate expres considerațiunile de ordin practic și organizatoric, respectiv funcțional, criteriile și condițiile de nominalizare eventual repetitivă a personalului silvic supus în mod dispozitiv măsurii de detașare, precum și urgența, dar și imperativul necesității de modificare a locului muncii.

Inclusiv ÎCCJ, în ceea ce privește refuzul de a accepta detașarea, într-o decizie de speță, a dispus în sensul că: „refuzul funcționarului public de a accepta detașarea, întrucât avea încheiat cu părinții săi, aflați la o vârstă înaintată și cu probleme de sănătate, un contract de întreținere, prin care și-a asumat obligația de a-i îngriji pe toată durata vieții, se circumscrie situației reglementate de art. 89 alin. (3) lit. f) din Legea nr. 188/1999 (Statutul funcționarilor publici) privind existența unor motive familiale temeinic justificate, astfel că, în speță, ordinul de detașare este nelegal, fiind adoptat cu exces de putere”. (ÎCCJ, S. cont. adm. și fisc., Dec. RIL nr. 1135 din 2 martie 2012).

O.U.G. nr. 59/2000, actualizată, dispune, în cuprinsul art. 37, astfel: „Comportamentul personalului silvic trebuie să se caracterizeze prin disciplină și prin respectarea întocmai a dispozițiilor legale, scrise sau verbale, date de organele ierarhice superioare, referitoare la executarea sarcinilor de serviciu. În relațiile cu

cetățenii personalul silvic trebuie să dea dovadă de solitudine și să aibă o atitudine corectă și demnă”.

Art. 40 alin. (2): „Personalul silvic care deține o funcție de conducere răspunde pentru legalitatea dispozițiilor pe care le dă celor aflați în subordinea sa.”

Legea 53/2003 actualizată prevede:

Art. 39 alin. (1): „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: (...) d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament; e) dreptul la demnitate în muncă; f) dreptul la securitate și sănătate în muncă; (...)”.

Art. 40 alin. (1): „Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: (...) b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii; c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; (...)”.

Art. 40 alin. (2): „Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: (...) e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora; (...)”.

Modificarea contractului individual de muncă:

Art. 41: „(1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: (...) b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; (...)”.

Art. 42: „(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.”

Art. 45: „Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 46: „(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.”

Art. 47: „(1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.”

Art. 48: „Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.” Astfel, măsura detașării nefiind prevăzută cu titlu de sancțiune disciplinară de Codul muncii, în condițiile în care se evidențiază dispozitiv numai condițiile de modificare a raporturilor obligatoriale conform art. 48 din actul normativ menționat, problema în discuție este aceea a însăși legalității măsurii detașării dispusă cu acest titlu în mod unilateral și injust de către entitatea juridică angajatoare, astfel că trebuie în mod imperativ să rezulte, în mod clar și fără echivoc, scopul, dar mai ales utilitatea detașării.

Din atitudinea comisivă a angajatorului, precum și din motivarea deciziei emise și intrată în circuitul civil ca urmare a comunicării, trebuie să se rețină și să fie evidențiată necesitatea și celeritatea îndeplinirii unor/altor sarcini de serviciu, aceasta în folosul evident al unității unde s-a dispus detașarea, în sensul neblocării activității zilnice, și să nu se urmărească astfel „sanționarea” personalului silvic, prin modificarea locului prestării activității profesionale.

De altfel, inclusiv practica CEDO pronunțată în materia necesității instituirii valorificării legitime speranțe în recunoașterea dreptului material și/sau subiectiv reclamat a fi încălcat, este obligatorie, relevantă și obligatorie, în condițiile în care, plecând de la sarcina atribuită inclusiv instanței de judecată, și anume aceea de a soluționa cauzele cu care a fost investită, rezultă că funcția esențială a judecătorului este tocmai aceea de a judeca, de a stinge litigiul ivit între părți, prin pronunțarea unei hotărâri temeinice. Hotărârea judecătorească fiind actul final al judecății, actul de dispoziție al instanței cu caracter jurisdicțional trebuie să exprime adevărul. Descoperirea adevărului nu ar fi posibilă, dacă, printr-un sistem procesual s-ar interzice judecătorului să stăruie, prin mijloace legale, în vederea lămuririi acelor fapte pe care părțile au omis să le dovedească din diferite motive.

Rolul activ al judecătorului trebuie înțeles ca un principiu care conduce la aflarea adevărului și, în consecință, la pronunțarea unor hotărâri legale, ceea ce presupune că judecătorul este în drept să stăruie prin toate mijloacele legale în vederea lămuririi împrejurărilor de fapt și de drept. În virtutea rolului activ, judecătorul este în drept să pună în discuția părților orice împrejurări de fapt sau de drept necesare soluționării cauzei, în limitele stabilite de dispozițiile de procedură civilă. Judecătorii au îndatorirea să stăruie prin toate mijloacele legale, pentru a preveni orice greșală privind aflarea adevărului în toate cauzele deduse judecății, pe baza stabilirii faptelor, prin valorificarea *in integrum* a probațiunii administrate și implicit prin aplicarea corectă și justă a legii.

Astfel, în ceea ce privește aprecierea cerințelor și condițiilor de pertinență și utilitate, precum și calificarea detașării ca o măsură deplin serioasă, obiectivă și utilă activității pârâtei, în sensul evitării blocajului funcțional și a nevoii de personal la alt ocolul silvic, trebuie sancționat prin desființare subiectivismul și lipsa de seriozitate juridică a măsurii detașării, care în mod evident este atributul și

prerogativa pârâtei ca act de management intern, măsură care însă poate fi dispusă numai sub rezerva deplinei legalități.

De asemenea, prin decizia nr. 1.675 din 15 decembrie 2009, publicată în M. Of. nr. 112 din 19 februarie 2010 s-a reținut că „normele și dispozițiile legale au ca scop asigurarea stabilității raporturilor de muncă, a desfășurării acestora în condiții de legalitate și a respectării drepturilor și îndatoririlor ambelor părți ale raportului juridic de muncă. În același timp, este menită să asigure apărarea drepturilor și intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfășurarea raportului de muncă”.

Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeiniciei și legalității acelei măsuri, salariatul sau fostul salariat putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și precizările prevăzute de textul de lege și necesar a fi regăsite în orice act de dispoziție, sunt necesare și pentru instanța judecătorească, în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determinate de actul unilateral al angajatorului.

De altfel, aceste considerente au fost reținute și prin Deciziile Curții Constituționale nr. 319 din 29 martie 2007 (publicată în M. Of. nr. 292 din 3 mai 2007) și prin Decizia nr. 383 din 7 iulie 2005 (publicată în M. Of. nr. 792 din 31 august 2005), dar și prin Decizia nr. 1.243 din 22 septembrie 2011.

Este evident obligatoriu și strict procedural, ca instanțele de judecată care înțeleg rolul pe care îl au în societate și au în vedere și aspectele realităților cotidiene care apar în raporturile dintre părțile litigante, iar atunci când aceasta se impune, cenzurează dispozițiile care creează un cadru vădit comisiv-favorabil, nelegal, abuziv și discriminatoriu în beneficiul uneia dintre părți.

Numai așa se poate concluziona și aprecia că instanța de judecată este o instanță europeană și deplin imparțială.

Potrivit normelor procedurale, hotărârea judecătorească se dă în numele legii și trebuie să cuprindă, printre alte mențiuni, motivele de fapt și de drept care au format convingerea instanței și cele pentru care s-au înlăturat cererile părților litigante, sens în care sunt avute în vedere și incidente prevederile art. 1 alin. (2), art. 3 alin. (1), art. 4, art. 6 alin. (1), art. 7-8, art. 22, art. 398 alin. (1), art. 425, din Legea nr. 134/2010 actualizată.

Un proces civil finalizat prin hotărârea judecătorească care dezleagă și lămurește inclusiv fondul dedus judecătii, cu garanțiile date de art. 6.1 din Convenția europeană privind drepturile omului, include printre altele dreptul părților de a fi în mod real „ascultate”, adică în mod corect examinate de către instanța sesizată. Aceasta implică mai ales în sarcina instanței competente material și teritorial, obligația de a proceda la un examen efectiv, real și consistent al mijloacelor, argumentelor, susținerilor, aprecierilor și elementelor de probă ale părților, cel puțin pentru a le aprecia pertinenta în determinarea situației de fapt.

De asemenea, obligația de motivare impune o apreciere întotdeauna atașată de natura cauzei, de circumstanțele acesteia, stilul judiciar și tipologia actului de justiție. Motivarea unei hotărâri judecătorești este înțeleasă ca un silogism logic, de natură a explica inteligibil hotărârea luată, ceea ce nu înseamnă un răspuns exhaustiv al tuturor argumentelor aduse de părți, dar nici ignorarea lor, ci un răspuns al argumentelor fundamentale, al acelor care sunt susceptibile, prin conținutul lor, să influențeze soluția juridică dispusă. Conform jurisprudenței CEDO, instanței i se cere fără echivoc să dea un răspuns detaliat fiecărui argument al părților, iar întinderea obligației de motivare poate să varieze în funcție de natura deciziei și trebuie analizată în lumina circumstanțelor fiecărei cauze.

De altfel, în ședința din data de 27 octombrie 2015, Plenul CSM a hotărât, în temeiul art. 38 alin. (5) din Legea nr. 317/2004, că se impune consolidarea independenței justiției, creșterea calității actului de justiție și îmbunătățirea organizării sistemului judiciar, în contextul profunde reforme a legislației care constituie principalul instrument de lucru al sistemului judiciar. Trebuie avut în vedere faptul că justiția este un serviciu public care trebuie să contribuie la consolidarea ordinii de drept prin aplicarea corectă a legii situațiilor concrete aflate pe rolul organelor judiciare, iar hotărârile judecătorești trebuie să permită justițiabilului să înțeleagă modul în care „s-a spus dreptul” în cauza sa. De asemenea, ÎCCJ a apreciat în cuprinsul Deciziei nr. 752 din 6 martie 2014 că „motivarea hotărârii judecătorești presupune stabilirea în considerentele hotărârii a situației de fapt expusă în detaliu, încadrarea în drept, examinarea argumentelor părților și punctul de vedere al instanței față de fiecare argument relevant, precum și raționamentul logico-juridic care a stat la baza soluției adoptate”. Astfel, soluția juridică și motivarea sentinței civile trebuie să se conformeze acestor cerințe legale, trebuind a examina efectiv apărările și susținerile părților, confirmând în termeni concreți și deplin juridici, situația de fapt și dezlegarea în drept care trebuie a fi pronunțată.

Trebuie reținută și noțiunea de interes legitim, alături de dreptul subiectiv, care își găsește protecția atât în Constituție – art. 52 alin. (1): „persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate, printr-un act administrativ-dispozitiv, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim”. Mai mult, art. 8 din Declarația universală a drepturilor omului arată că „orice persoană are dreptul la satisfacția efectivă din partea instanțelor juridice naționale competente împotriva actelor care violează drepturile fundamentale ce-i sunt recunoscute prin constituție sau lege.”

De asemenea, principiul speranței legitime este indisolubil legat de statul de drept. În virtutea acestui principiu, entitatea juridică angajatoare prin prepușii acesteia, trebuie și este obligată să acționeze în conformitate cu dispozițiile legale incidente și aplicabile și să respecte prevederile legale și normele convenționale în vigoare, partea interesată putând conta pe aplicabilitatea previzibilă și justă a normelor legale și convenționale adoptate.

În privința acestei categorii de personal, văzând normele derogatorii anterior evidențiate, se poate reține și condițiile unei detașări atipice.

Astfel, detașarea este atipică, întrucât s-a produs în cadrul aceleiași unități, fiind impusă de necesitatea realizării unui nou proiect de investiții al angajatorului. În sprijinul calificării ca detașare, poate fi menționată și împrejurarea că salariile personalului detașat nu s-au plătit din fondul de salarii, iar posturile persoanelor detașate au fost blocate, urmând ca acestea să revină și să fie reîncadrate pe posturile respective. Așadar, mutarea salariatului, pentru o durată limitată de timp, respectiv până la recepția lucrărilor, în cadrul noii direcții pentru realizarea investiției, constituie o detașare atipică. (C. Ap. București, S. a VII-a civ. și pentru cauze privind confl. de mun. și asig. soc., dec. civ. nr. 1474/R/2005, publicată în RRDM nr. 3/2005, pp. 152 și 153).

Este deplin adevărat faptul că *specialia generalibus derogant*, ca și principiu juridic, determină faptul că norma specială e cea care derogă de la norma generală și că norma specială este de strictă interpretare la cazul respectiv, aceasta și în condițiile în care norma generală reprezintă situația de drept comun, iar norma specială constituie excepția; astfel trebuie valorificate concluziile în sensul că:

- norma specială derogă de la norma generală – *specialia generalibus derogant*,
- norma generală nu derogă de la norma specială – *generalia specialibus non derogant*.

De altfel, Înalta Curte de Casație și Justiție a României, în Decizia nr. 33 din 9 iunie 2008, publicată în M. Of. nr. 108 din 23 februarie 2009 a stabilit că „în virtutea principiului *specialia generalibus derogant*, concursul dintre legea specială și legea generală se rezolvă în favoarea legii speciale, chiar dacă acest fapt nu este prevăzut expres în legea specială, și că, în cazul în care sunt sesizate neconcordanțe între legea specială și Convenția europeană a drepturilor omului, aceasta din urmă are prioritate”.

Conflictul dintre legea specială anterioară și legea generală ulterioară se rezolvă prin aplicarea conjugată a principiilor potrivit cărora norma specială se aplică cu prioritate față de norma generală – *specialia generalibus derogant* –, iar o normă specială nu poate să fie modificată sau abrogată decât în mod expres printr-o normă generală ulterioară.

Dar pentru claritate dispozitivă și de edictare neechivoce, cerințe și condiții necesar a fi realizate de către entitățile juridice interesate și care au prerogative de inițiator legislativ, aceasta și pentru existența efectivă a condițiilor de corespondență și similitudine legislativă necesare a normelor de drept aplicabile, dar mai ales pentru evitarea practicii neunitare ca urmare a unor interpretări și aplicării diferențiate a celor care spun și realizează dreptul, și evident pentru toate motivele, considerațiunile și aprecierile astfel evidențiate în prezentul script, apreciez că se impune inclusiv prin forța evidenței reglementative, ca prin propuneri de *lege ferenda* ca norme generale ulterioare, care urmează a fi promovate, agreeate, susținute și adoptate și implicit intrate în circuitul necesar de

publicitate, să se procedeze la modificarea prin completare a legislației speciale derogatorii astfel cuprinse în dreptul comun incident în materie, privind lămurirea condițiilor de dispunere, cerințe și condiții inclusiv de ordin repetitiv a detașării personalului contractual, posibilitatea reglementată expres a felului muncii pe perioada detașării în cadrul aceleiași unități silvice, dar în altă locație, prin eventualitatea modificării prerogativelor, competențelor, obligațiilor și răspun-derilor profesionale cu consecința modificării inclusiv a fișei postului, condițiile și posibilitatea expresă de refuz al detașării la altă direcție silvică și/sau în cadrul aceleiași unități silvice, toate acestea trebuie circumscrise faptului că, în mod evident, comportamentul personalului silvic trebuie să se caracterizeze prin disciplină și prin respectarea întocmai a dispozițiilor legale, iar potrivit art. 35 din O.U.G. nr. 59/2000 actualizată, personalul silvic este obligat să cunoască și să aplice întocmai prevederile Codului silvic, precum și pe cele cuprinse în actele normative în vigoare, specifice domeniului silviculturii.