

REFLECȚII CU PRIVIRE LA CONDIȚIILE RĂSPUNDERII DISCIPLINARE. SANCTIUNEA DISCIPLINARĂ

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

The article realized a research of one of the forms of juridical liability that is frequently spread in the labour legislation – the disciplinary liability. There were outlined the essential elements of the disciplinary liability making an analysis of its specific features. There was also presented the delimitation between the general and special disciplinary sanctions. There was put into discussion as well the procedure of application and execution of the disciplinary sanctions.

Keywords: *disciplinary liability; disciplinary sanction; disciplinary infringement; administrative sanction; act of ascertainment; validity term.*

În literatura de specialitate, răspunderea disciplinară este definită ca formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție de către orice salariat a normelor legale, a regulamentului intern, a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici; ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancțiunile disciplinare și reglementează condițiile de fond și procedurale pentru aplicarea lor. Din definițiile citate putem desprinde următoarele elemente esențiale ale răspunderii disciplinare, și anume: a) calitatea de salariat; b) existența unei fapte ilicite (adică a unei abateri disciplinare); c) săvârșirea faptei cu vinovăție; d) un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat.

În cazurile în care abaterea a fost totuși săvârșită, răspunderea disciplinară își exercită următoarele funcții: sancționatoare, preventive și educative. Salariatului vinovat i se aplică o sancțiune cu caracter precumpănitor moral. Prin aceasta, răspunderea disciplinară se aseamănă cu răspunderea penală sau contravențională și se deosebește de răspunderea materială care îndeplinește, în principal, o funcție reparatorie 575. Se cuvine să reamintim faptul că, potrivit art. 206, alin. (3) din CM al RM, se interzice aplicarea amenzilor și a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei muncii.

În esență, răspunderea disciplinară se caracterizează prin următoarele trăsături:

a) *are o natură contractuală.* Această concluzie se întemeiază pe faptul că, după încheierea contractului individual de muncă, între părțile contractante (salariat și angajator) se formează o relație de subordonare ierarhică (o relație de autoritate). Anume acest tip de relație și constituie un temei juridic suficient pentru abilitarea organelor de conducere ale unității cu dreptul de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Mai mult, legătura directă și strânsă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară a salariatului determină și limitele aplicării acesteia: răspunderea disciplinară nu mai poate surveni după încetarea contractului individual de muncă al salariatului nedisciplinat. De aici rezultă și pericolul social redus al abaterii disciplinare în comparație cu alte fapte culpabile ce prejudiciază valorile sociale mai importante, cum sunt contravențiile și infracțiunile;

b) *are un caracter personal,* nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra succesorilor;

c) *se transpune într-o constrângere de ordin moral,* legislația muncii interzicând expres aplica-

rea sancțiunilor pecuniare pentru abaterile disciplinare comise;

d) *exercită nu numai o funcție de sancționare, ci și una de prevenție și educativă*, întrucât apără și restabilește ordinea interioară din unitate atunci când aceasta a fost încălcată.

Mai mult, existența acestei forme a răspunderii juridice îl determină pe salariat de a nu mai comite vreo abatere disciplinară;

e) *se prezintă ca o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice*. În legătură cu aceasta, atenționăm asupra faptului că, în funcție de obiectul social ocrotit, este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice (materială, contravențională, penală).

Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea materială este posibil în aceste situațiile în care prin comiterea uneia și aceleiași fapte ilicite se aduce atingere ordinii interioare din unitate și, concomitent, se cauzează prejudiciu material unității. Totodată, considerăm necesar a face și o delimitare clară între răspunderea disciplinară și cea materială, ambele fiind reglementate expres prin normele CM al RM. În acest sens, venim cu un citat dintr-o lucrare valoroasă a autorilor români: „Caracteristica cea mai importantă, care este conformă atât răspunderii disciplinare cât și răspunderii materiale, constă în faptul că ambele sunt specifice dreptului muncii, aplicându-se numai în cadrul raportului juridic de muncă. Totuși fiecare din aceste forme ale răspunderii își păstrează propriile sale particularități.

Răspunderea disciplinară prezintă mai multe asemănări cu răspunderea penală și cu cea contravențională. În schimb, răspunderea materială are unele trăsături care o apropie de răspunderea civilă”.

În același timp, menționăm faptul că este posibil totuși ca răspunderea materială a salariatului să nu declanșeze răspunderea disciplinară. „S-ar putea întâmpla ca lezarea ordinii disciplinare să fie lipsită de importanță și, în acest caz, răspunderea disciplinară să nu se mai declanșeze, lăsând loc răspunderii patrimoniale. Prin urmare, cumulul celor două forme ale răspunderii este doar posibil, nu necesar”.

În cazul cumulului răspunderii disciplinare cu cea penală se aplică regula „penalul ține în loc disciplinarul”, conform căreia, dacă a fost declanșată răspunderea penală a salariatului, nu este posibil cumulul simultan de răspunderi, ci doar subsecvent, condiționat, angajatorul având posibilitatea, pe durata desfășurării procedurii penale, doar de a suspenda contractul individual de muncă încheiat cu respectivul salariat (de exemplu, în temeiul art. 76, lit. g) din CM al RM). Abia după pronunțarea sentinței de condamnare, ca urmare a stabilirii în mod definitiv a vinovăției salariatului, angajatorul va avea dreptul să aplice, prin cumul, răspunderea disciplinară, inclusiv prin concedierea disciplinară a acestuia în temeiul art. 86, alin. (1), lit. j), n) ș. a. din CM al RM. Mai mult, regula „penalul ține în loc disciplinarul” este consacrată în mod indirect în dispozițiile art. 209, alin. (2) din CM al RM, potrivit cărora în termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Așadar, din punctul de vedere al dreptului, în conformitate cu art. 40¹ alin. (1) din CP al RM, nu constituie infracțiune fapta, prevăzută de legea penală, săvârșită de o persoană în vederea executării unui ordin sau dispoziții a superiorului, care sunt obligatorii pentru aceasta, dacă ordinul sau dispoziția nu sunt vădit ilegale și dacă persoana care le-a executat nu a știut că ordinul sau dispoziția sunt ilegale. Răspunderii penale pentru fapta săvârșită este supusă persoana care a emis ordinul sau dispoziția ilegală.

În legislația în vigoare pot fi specificate, în mod excepțional, și alte cauze de nerăspundere disciplinară. De exemplu, în conformitate cu prevederile art. 20, alin. (1), lit. g) din Legea presei (nr. 243/1994), în scopul exercitării atribuțiilor profesionale, jurnalistul are dreptul să renunțe la pregătirea și semnarea unui material dacă acesta vine în contradicție cu convingerile sale.

Așadar, aceste prevederi, cuprinse în Legea presei, îi permit jurnalistului să refuze pregătirea sau semnarea unui material din considerente de ordin moral, religios sau politic, fapt ce implică imposibilitatea angajatorului de a-l trage pe acesta la răspundere disciplinară.

Unicul temei pentru antrenarea răspunderii disciplinare îl constituie abaterea disciplinară. Dar în timp ce fiecare dintre faptele prejudiciabile ce constituie infracțiuni sau contravenții sunt specificate expres în lege, CM al RM nu cuprinde asemenea reglementări, enunțând în art. 206-208 din CM al RM doar tipurile de sancțiuni disciplinare, organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare, precum și procedura de aplicare a acestora.

Cu toate acestea, trebuie notat faptul că, în dreptul special disciplinar, sunt întâlnite situații în care actul normativ enumeră (exhaustiv sau orientativ) faptele care constituie abateri disciplinare. Aceeași soluție legală este utilizată în cazul polițiștilor [1]. Cu titlu de exemplu, sunt considerate abateri disciplinare, în cazul funcționarilor publici, următoarele fapte enumerate orientativ în art. 57 din Legea R. Moldova nr. 158-XVI/2008: 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 și (sau) tergiversarea, în mod repetat, a îndeplinirii 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) din Legea Republicii Moldova nr. 158-XVI/2008; încălcarea prevederilor referitoare la obligații, conflict de interese 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 al funcționarilor publici.

Prin *abatere disciplinară* se înțelege încălcarea cu vinovăție de către salariat a obligațiilor sale de muncă. Pentru a determina dacă o faptă anumită (acțiune sau inacțiune) poate fi calificată drept abatere disciplinară, este necesar să analizăm acele elemente constitutive – asemănătoare ca structură cu cele ale infracțiunii, a căror întrunire conduce la existența abaterii: obiectul, latura obiectivă, subiectul și latura subiectivă [2].

În urma săvârșirii abaterii disciplinare, autorul ei (salariatul vinovat) încalcă una sau mai multe obligații de muncă. În același timp, el atentează la relațiile sociale care se formează în interiorul unității și care vizează, în același timp, disciplina la locul de muncă și ordinea interioară a unității.

Cel de-al doilea element constitutiv al abaterii disciplinare este o faptă ilicită (acțiune sau inacțiune) care produce, în legătura de cauzalitate, un rezultat vătămător al ordinii interioare în unitate.

În opinia autorului român Ion Traian Ștefănescu, o astfel de soluție legală (enumerarea exhaustivă (limitativă) a abaterilor disciplinare) nu este recomandabilă pentru reglementările viitoare, întrucât „îl încorsetează pe angajator și nu corespunde, în măsura necesară, specificului răspunderii disciplinare” [3].

Caracterul ilicit al faptei rezultă din neconcordanța dintre aceasta și obligațiile de muncă. Precizăm că poate fi recunoscută drept abatere disciplinară nu numai o încălcare a obligațiilor de serviciu, ci și a regulilor de comportare. Această poziție își găsește fundamentul primar în definiția legală a noțiunii de „disciplina muncii”, potrivit căreia, după cum am menționat, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona *unor reguli de compor-*

tare stabilite în conformitate cu CM al RM, 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.

În cadrul răspunderii disciplinare, potrivit dispozițiilor art. 206, alin. (5) din CM al RM, gravitatea abaterii disciplinare comise servește drept unul dintre principalele criterii folosite pentru individualizarea sancțiunii disciplinare.

Acțiunea sau inacțiunea ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un rezultat dăunător. În materie disciplinară, în cazul în care sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea obligațiilor de serviciu și vinovăția – rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate. Astfel, angajatorul nu va fi ținut să probeze că anume rezultate dăunătoare au produs absențele nemotivate ale salariatului, prezumându-se că ele se răsfrâng negativ asupra ordinii interioare în unitate.

Abaterea disciplinară are un subiect calificat: un salariat încadrat în muncă în temeiul contractului individual de muncă.

Cel de-al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare este latura subiectivă sau vinovăția care constă în atitudinea psihică negativă a subiectului față de fapta sa. Corespunzător formelor și gradelor vinovăției din dreptul penal, abaterile disciplinare pot fi săvârșite cu intenție (directă sau indirectă) sau din imprudență.

În ceea ce privește sancțiunile disciplinare, se cere subliniat faptul că ele constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină.

Sancțiunile disciplinare se prezintă sub formă de sancțiuni specifice dreptului muncii, rezultate din puterea disciplinară a angajatorului.

Spre deosebire de sancțiunile de drept penal sau contravenționale, sancțiunile disciplinare (avertismentul, mustrarea, mustrarea aspră ș. a.) nu sunt determinate, într-un mod centralizat, având ca bază tipul abaterii disciplinare comise, ci, ținându-se seama că sancțiunile sunt enumerate de CM al RM în mod gradat, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează ca la alegerea uneia dintre ele, pentru a corespunde abaterii săvârșite, trebuie să se recurgă la criteriile de individualizare a răspunderii disciplinare, și anume: angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise, împrejurările în care a fost săvârșită, urmările abaterii și de alte circumstanțe obiective.

Drept criteriu de bază pentru clasificarea sancțiunilor disciplinare îl servește categoria de salariați cărora li se aplică. Așadar, sancțiunile disciplinare pot fi grupate în: a) *sancțiuni generale*, care sunt prevăzute în CM al RM și în regulamentele interne ale unităților; b) *sancțiuni speciale*, care sunt prevăzute în statutele și regulamentele disciplinare aplicabile unor ramuri ale economiei naționale, ținându-se seama de condițiile specifice executării îndatoririlor de serviciu.

Sancțiunile disciplinare generale. În conformitate cu art. 206, alin. (1) din CM al RM, pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertismentul; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art. 86, alin. (1), lit. g)-r) din CM al RM). Așadar, angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor stabilite expres în norma juridică citată, și nici nu poate înscrie în regulamentul intern al unității alte tipuri de sancțiuni disciplinare. Ca argument al celor discutate supra, servesc dispozițiile art. 206, alin. (2) și ale art. 200 din CM al RM, potrivit cărora un alt

regim sancționator nu poate fi stabilit decât prin statutele și regulamentele disciplinare aprobate de Guvern, precum și prin alte acte normative ce vizează statutul juridic al unei anumite categorii de salariați.

După cum am menționat, concedierea salariatului este cea mai severă sancțiune disciplinară generală, care poate fi aplicată pentru următoarele abateri disciplinare: a) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare (art. 86, alin. (1), lit. g) din CM al RM); b) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (art. 86 alin. (1) lit. h) din CM al RM); c) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art. 76, lit. k) din CM al RM (art. 86, alin. (1), lit. i) din CM al RM);

d) săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărârea instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative (art. 86, alin. (1), lit. j) din CM al RM); e) comiterea de către salariatul care mănuieste nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv (art. 86, alin. (1), lit. k) din CM al RM); f) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art. 86, alin. (1), lit. l) din CM al RM); g) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută (art. 86, alin. (1), lit. m) din CM al RM); h) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art. 86, alin. (1), lit. n) din CM al RM); i) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității (art. 86 alin. (1) lit. o) din CM al RM); j) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef (art. 86, alin. (1), lit. p) din CM al RM); k) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art. 86, alin. (1), lit. r) din CM al RM).

În cele din urmă, menționăm că pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

Sancțiunile disciplinare speciale. În conformitate cu art. 206, alin. (2) din CM al RM, legislația în vigoare poate statua pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare decât cele prevăzute în art. 206 alin. (1) din CM al RM. Cu titlu de exemplu, potrivit art. 26 din Legea serviciului în organele vamale nr. 1150-XIV/2000 [4], pentru încălcarea disciplinei de serviciu, colaboratorului vamal îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare: a) observația; b) mustrarea; c) mustrarea aspră; d) retrogradarea în funcție pe un termen de până la 6 luni; e) reținerea conferirii gradului special; f) preîntâmpinarea că nu corespunde serviciului în conformitate cu rezultatele atestării; g) eliberarea din serviciu în organul vamal.

Reiterăm ideea că există o singură restricție privind stabilirea unor alte sancțiuni decât cele stabilite prin dreptul comun al muncii: se interzice aplicarea amenzilor și a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă (art. 206, alin. (3) din CM al RM).

Sancțiunile disciplinare speciale pot fi stabilite și în statutele sau regulamentele disciplinare. Astfel, potrivit dispozițiilor pct. 63 din Statutul disciplinar al polițistului, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 502 din 09.07.2013, polițiștii sunt sancționați disciplinar pentru comiterea de abateri disciplinare, respectiv în funcție de gravitatea lor și de gradul de vinovăție, li se aplică următoarele sancțiuni disciplinare: a) avertisment; b) mustrare; c) mustrare aspră; d) retrogradare cu un grad special; e) retrogradare în funcție; f) concediere. Mai mult, în instituțiile de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne, pe lângă sancțiunile disciplinare

specificate, studenților, care-și fac studiile cu frecvență la zi, li se aplică sancțiuni sub formă de: a) suspendarea permisiei din reședința instituției de învățământ pe o perioadă de până la 30 de zile; b) numirea peste rând în serviciu (cu excepția serviciului de gardă) – până la 5 servicii; c) exmatricularea, cu concedierea din poliție. În cele din urmă, notificăm și faptul că Statutul disciplinar al polițistului, la pct. 68, interzice expres aplicarea unei sancțiuni disciplinare întregului efectiv al subdiviziunii (sancțiuni disciplinare colective).

Cu toate acestea, putem invoca și exemple de regulamente disciplinare care, în mare măsură, reproduc normele juridice cuprinse în CM al RM. De exemplu, pct. 14 din Regulamentul cu privire la disciplina salariaților din transportul feroviar, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 238 din 25 februarie 2005 [5], specifică doar sancțiunile disciplinare generale, expuse în art. 206 alin. (1) din CM al RM, dar acest Regulament prezintă o utilitate practică deosebită sub aspectul scoaterii în relief a unor nuanțe ce țin de procedura disciplinară. Astfel, potrivit pct. 16 din Regulament, salariatul care a comis o încălcare ce a periclitat siguranța circulației trenurilor și lucrărilor de manevră, viața și sănătatea oamenilor este suspendat din serviciu în aceeași zi (tură) de către persoana responsabilă, care exercită funcții de dispoziție sau de inspectare-control în sectorul vizat, cu înștiințarea imediată despre aceasta a conducătorului respectiv. În raport trebuie să fie expuse detaliat cauzele și împrejurările care au condus la înlăturarea de la lucru a salariatului.

Procedura aplicării și executării sancțiunilor disciplinare. Sancționarea disciplinară se înfăptuiește potrivit unor reguli procedurale, care au drept scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, iar pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză, evitându-se, astfel, sancțiuni nejuste. În ceea ce privește organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare, CM al RM face următoarele precizări: a) sancțiunea disciplinară se aplică de către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv; b) salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de către organele ierarhic superioare celor indicate mai sus; c) salariații care dețin funcții electivă pot fi concediați conform art. 206, alin. (1), lit. d) din CM al RM numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Așadar, reiterăm ideea că, de regulă, prerogativa sancționării salariaților care comit abateri disciplinare îi revine conducătorului unității. Însă ținem să constatăm că imputernicirile conducătorului unității nu sunt exclusive, în sensul că ele pot fi delegate și altor organe sau persoane cu funcții de răspundere în strictă conformitate cu documentele de constituire ale unității sau cu dispozițiile regulamentului intern al unității.

Procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare presupune parcurgerea obligatorie a următoarelor etape:

1) *Constatarea abaterii disciplinare.* Comiterea unei abateri disciplinare (prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, absența de la locul de lucru în timpul zilei de muncă ș. a.) trebuie fixată (probată) printr-un act constatator care poate purta denumiri diferite: act, proces-verbal, notă de serviciu etc. Când se pune în discuție problema perfectării actului constatator, considerăm că cei implicați în perfectarea unui astfel de act trebuie să aplice prin analogie (sau direct, dacă este cazul) prevederile art. 76, lit. k) din CM al RM și, ca urmare, actul în cauză urmează să fie semnat de un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților.

Actul constatator va fi înaintat organelor de conducere ale unității în vederea luării măsurilor corespunzătoare. Totodată, importanța actului constatator poate fi certificată și prin faptul că, potrivit art. 209, alin. (1) din CM al RM, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat

după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună *din ziua constatării ei*, adică *nu mai târziu de o lună din ziua perfectării actului constator*.

Așadar, din interpretarea art. 209, alin. (1) din CM al RM rezultă că momentul de la care începe să curgă termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data perfectării și înaintării actului de constatare a abaterii disciplinare. În același timp, dacă lipsește actul constator al abaterii disciplinare, ziua constatării abaterii, de la care începe să curgă termenul de o lună, se consideră ziua în care despre abatere a aflat conducătorul unității sau o altă persoană, căreia, potrivit funcției, îi este subordonat salariatul, indiferent de faptul dacă această persoană, în conformitate cu legislația, are sau nu dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare (pct. 43, alin. (3) din Hotărârea Plenului CSJ a RM nr. 12 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă” din 03.10.2005) [6].

2) *Convocarea salariatului în vederea solicitării explicației în formă scrisă privind fapta comisă*. În conformitate cu art. 208, alin. (1) din CM al RM, până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se înscrie într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Totodată, legiuitorul moldovean, prin stipulațiile art. 208, alin. (2) din CM al RM, oferă posibilitatea angajatorului de a organiza, în funcție de gravitatea faptei comise de salariat, și o anchetă de serviciu. În acest sens, intervenim cu o remarcă potrivit căreia refuzul salariatului de a participa la actele de anchetă de serviciu nu poate fi calificat, în niciun caz, ca o încălcare a disciplinei de muncă. Această concluzie se fundamentează pe faptul că finalitatea unei astfel de anchete este aceea de a crea încă o garanție a dreptului de apărare al salariatului. De asemenea, invocăm și faptul că, după cum rezultă din dispozițiile art. 208, alin. (2) din CM al RM, salariatul *are dreptul* (nu și obligația) ca, în cadrul anchetei de serviciu, să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

3) *Emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de sancționare disciplinară*.

Aplicarea sancțiunii disciplinare se concretizează în formularea și emiterea unui ordin (unei dispoziții, decizii sau hotărâri) de sancționare. Sub aspectul limitelor temporale stabilite de lege pentru emiterea unui astfel de ordin, atenționăm asupra faptului că angajatorul trebuie să respecte termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare. Potrivit prevederilor art. 209, alin. (1) din CM al RM, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Din textul legal citat rezultă că termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare începe să curgă din ziua constatării abaterii disciplinare, adică din momentul în care conducătorul nemijlocit al salariatului vinovat a aflat despre acea încălcare. Mai mult, atragem atenția asupra faptului că, luând în considerare art. 209, alin. (2) din CM al RM, sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a șase luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a doi ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

La expirarea oricăruia dintre termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare, angajatorul este privat de dreptul de a-i aplica salariatului vreo sancțiune disciplinară. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV/2000 consacră în materia disciplinară unele garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază.

Astfel, conform prevederilor art. 33, alin. (1) din Legea menționată, persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază

nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consimțământul preliminar al organului ai cărui membri sunt. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără consimțământul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

În conformitate cu art. 210, alin. (1) din CM al RM, sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu: a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii; b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; c) organul în care sancțiunea poate fi contestată. Prin urmare, ordinul cu privire la sancționarea disciplinară a salariatului trebuie să cuprindă, în mod obligatoriu, motivele de fapt și de drept care au determinat o asemenea măsură. Salariatul căruia i s-a aplicat sancțiunea disciplinară nu poate fi lipsit de dreptul de a cunoaște motivele pentru care s-a luat această măsură și în raport de care urmează să-și formuleze apărarea. Dacă în ordinul de sancționare se face referire numai la raportul de anchetă de serviciu, revizie – aceste acte trebuie identificate în dispoziție, prin dată, număr de înregistrare și trebuie comunicate salariatului odată cu emiterea ordinului angajatorului de sancționare.

În același timp, subliniem faptul că, potrivit art. 210, alin. (2) din CM al RM, ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art. 206, alin. (1), lit. d) din CM al RM care se aplică cu respectarea art. 81, alin. (3) din CM al RM, se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de, cel mult, 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de, cel mult, 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În conformitate cu art. 211, alin. (1) din CM al RM, termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Totodată, angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

Potrivit art. 211, alin. (3) din CM al RM, în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări pentru succese în muncă (premii, cadouri de preț etc.). Conform art. 203, alin. (1), lit. b) din CM al RM, una dintre stimulări pentru succese în muncă rezidă în acordarea premiilor. În opinia cercetătorului Tudor Capșa, privarea salariatului de premiu (achitat pentru o perioadă sau alta: lună, trimestru, semestru etc.), în conformitate cu sistemul de premiere stabilit în cadrul unității conform art. 137, alin. (1) din CM al RM prin aprobarea de către angajator a regulamentului privind modul de premiere a salariaților unității (în temeiul art. 10, alin. (1), lit. e) din CM al RM), nu se consideră amendă ori sancțiune pecuniară disciplinară a cărei aplicare este interzisă.

Așadar, privarea salariatului de premiu (în mod deplin sau parțial) pentru comiterea unei abateri disciplinare (specificate expres în regulamentul privind modul de premiere a salariaților) este recunoscută în practica juridică ca o măsură de înrăurire materială și nicidecum ca sancțiune disciplinară de ordin pecuniar.

BIBLIOGRAFIE

1. Statutul disciplinar al polițistului, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 502 din 9 iulie 2013 (pct.36); Statutul disciplinar al Serviciului de Protecție și Pază de Stat aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1283 din 17.11.2008 (pct. 8). publicată în: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 210 din 25.11.2008.
2. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan ș.a., *Dreptul muncii*, București, Rosetti, 2004, p. 660-689.
3. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a II-a, revizuită și adăugită, București, Universul Juridic, 2012, p. 725-827.
4. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 106-108 din 24.08.2000.
5. Regulamentul cu privire la disciplina salariaților din transportul feroviar, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 238 din 25 februarie 2005.
6. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 12 din 03.10.2005 cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă.