

ASPECTE GENERALE PRIVIND RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ ÎN DREPTUL MUNCII



Eufemia VIERIU

Conferențiar universitar doctor,
Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

Abstract

Disciplinary liability is a form of legal liability specific to labor law, comprising all the legal norms that define the disciplinary deviations, establish the sanctions and regulate the substantive and procedural conditions for their application. Being specific to the employment relationship, the disciplinary liability intervenes whenever the employed person violates the obligation to respect the labor discipline. This type of liability has a contractual nature, a strictly personal character, exercising sanctioning, preventive and educational functions.

The presented material treats the institution of disciplinary liability as an integral part of the legal responsibility provided in the specialized legislation in the field of labor law; also aspects regarding the characteristics of the disciplinary responsibility, the notion and the elements of the disciplinary deviation, as well as the description, application and cancellation of the disciplinary sanctions will be addressed.

Keywords: *Disciplinary responsibility, labor discipline, disciplinary misconduct, disciplinary sanctions*

Considerații introductive

Răspunderea juridică este una dintre instituțiile de bază ale dreptului care oferă o garantare a transpunerii în practică a principiilor juridice fundamentale. Răspunderea este instituția juridică ce are drept scop conștientizarea persoanei cu privire la consecințele faptelor sale, impunând luarea unei măsuri sancționatorii dacă ordinea de drept nu este respectată cu bună credință¹.

În literatura de specialitate au fost detaliate funcțiile răspunderii juridice ca fiind:

- *funcția educațională*, constând în procesul de învățare a individului să respecte anumite norme de comportament;

¹E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010, p. 641.

- *funcția preventivă*, pornind de la ideea că amenințarea cu o sancțiune poate determina persoanele să nu mai încalce legea;
- și în cele din urmă *funcția reparatorie*, atunci când încălcarea legii s-a produs și trebuie reparat prejudiciul astfel cauzat.

Fundamentul răspunderii juridice constă în sancționarea faptei interzise de normele de drept. Funcție de natura juridică concretă a acestui fundament, codul muncii clasifică formele răspunderii juridice de dreptul muncii în:

- răspundere disciplinară, atunci când salariatul săvârșește o abatere disciplinară;
- răspundere patrimonială, când din fapta culpabilă a salariatului rezultă un prejudiciu ce trebuie reparat;
- răspundere contravențională, când salariatul săvârșește o faptă calificată de normele juridice drept contravenție;
- și răspundere penală, când fapta săvârșită este incriminată drept infracțiune.

Aceste forme ale răspunderii juridice nu se exclud una pe cealaltă, ele putând coexista, funcție de împrejurările concrete ale săvârșirii faptei de către salariat.

Răspunderea disciplinară

În materia răspunderii disciplinare există o vastă literatură de specialitate, cu abordări mai mult sau mai puțin nuanțate, care încearcă să explice tipul și locul răspunderii disciplinare în cadrul răspunderii juridice – formă a răspunderii sociale, natura, funcțiile ei, modul în care ea intervine, efectele sale, etc. De asemenea practica judiciară a avut un rol însemnat la înțelegerea și modul de aplicare a răspunderii disciplinare, unele din soluțiile de speță fiind analizate, preluate și teoretizate de doctrinarii dreptului muncii.

Răspunderea disciplinară este singura formă de răspundere reglementată de codul muncii specifică pentru această ramură de drept. Celelalte forme ale răspunderii de dreptul muncii (răspunderea patrimonială, răspunderea contravențională și cea penală) caracterizează alte ramuri ale dreptului (dreptul civil, dreptul administrativ și dreptul penal).²

În literatura de specialitate³ există opinia unanimă că răspunderea disciplinară este de natură contractuală: sursa răspunderii disciplinare este contractul de muncă și mai concret raportul de subordonare care ia naștere prin încheierea

² E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010, p. 641.

³ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*, Ed. Academiei Române, București; pp. 663-664; D. V. Firoiu, *Dreptul Muncii și Securității Sociale*, Vol. II, Ed. Junimea, Iași, 1996 p. 159; S. Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat*, Revista Română de drept, nr. 7/1976, p. 32.

contractului de muncă, în temeiul căruia salariatul intră sub incidența autorității angajatorului.

Totuși răspunderea disciplinară nu este o răspundere contractuală tipică, aceasta neangajându-se în condițiile și formele răspunderii contractuale de drept comun pentru neexecutarea totală sau parțială a obligațiilor contractuale sau executarea acestora cu întârziere.

Pentru a evidenția câteva deosebiri între răspunderea civilă contractuală de drept comun și răspunderea disciplinară vom face o analiză în antiteză, în câteva puncte, a acestora:

a. răspunderea disciplinară se poate angaja (poate interveni) numai în sarcina salariatului (nu și a angajatorului), în timp ce răspunderea civilă contractuală, aplicabilă contractelor civile, poate interveni în egală măsură în sarcina ambelor părți;

b. răspunderea disciplinară este un gen de răspundere mai largă, care se angajează nu numai în situația neexecutării totale sau parțiale, ori a executării necorespunzătoare a obligațiilor contractuale, ci și în situația încălcării normelor de disciplină a muncii (noțiuni asupra căreia vom insista într-o secțiune următoare);

c. legea (Codul muncii) stabilește în concret, imperativ, condițiile și formele în care intervine răspunderea disciplinară, în timp ce în materia răspunderii civile contractuale de drept comun părțile au libertatea (nu absolută) de a stabili condițiile și formele în care aceasta intervine;

d. proba vinovăției în materia răspunderii disciplinare aparține angajatorului care trebuie să facă dovada că *“salariatul a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici”*⁴; în cazul răspunderii civile contractuale, în special în cazul obligațiilor de rezultat care sunt cele mai numeroase, culpa debitorului este prezumată de lege din faptul neexecutării, *„lato sensu”* a obligațiilor contractuale de către debitor⁵.

Disciplina muncii

Înțelegerea noțiunii de disciplină a muncii, concept de sorginte doctrinară, preluat în legislație (în special în cea socialistă) fără a fi însă explicat întru totul, are un rol important în cunoașterea concretă, precisă, a modului în care intervine răspunderea disciplinară, așa cum este ea reglementată în prezent. Pentru a ne referi la actualitate trebuie să precizăm că răspunderea disciplinară își are izvoarele în Codul muncii, care face trimitere la celelalte surse ale răspunderii disciplinare: contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern (care în opinia noastră este sau cel puțin ar trebui să fie o sursă importantă de norme specifice disciplinei muncii, așa cum vom arăta într-o secțiune următoare).

⁴ Art. 247 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

⁵ L. Pop, *Teoria generală a obligațiilor*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 354.

În literatura de specialitate s-au enunțat diverse definiții ale disciplinei muncii:

- „starea de ordine existentă în desfășurarea procesului de muncă, rezultând din respectarea întocmai a normelor ce reglementează acest proces și din îndeplinirea de către toți salariații a obligațiilor asumate prin încheierea contractelor individuale de muncă”⁶;

- „ordinea necesară în cadrul executării raporturilor juridice de muncă și în cadrul unui colectiv de salariați, ce presupune respectarea de către aceștia a unor reguli sau norme de conduită, garanție a desfășurării în condiții de eficiență a procesului muncii”⁷.

Totodată, au fost evidențiate trăsăturile caracteristice ale disciplinei muncii care constituie, unul din principiile de bază ale reglementării relațiilor de muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui salariat (cu raportare la prevederile art. 39 alin. 2 lit. b) din Codul muncii) – „disciplina muncii, ca instituție de drept pozitiv al muncii, semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective” iar „din punct de vedere subiectiv - al salariatului – disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care însumează și rezumă, în esență totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă”. Se mai arată că această obligație nu comportă nici un fel de excepție și este de natură contractuală. Se mai precizează că „disciplina muncii are un caracter autonom, deosebindu-se de alte categorii ale disciplinei – financiară, contractuală etc. – de și nu se poate contesta legătura ei strânsă cu aceste forme ale disciplinei în sensul larg al noțiunii”⁸.

De asemenea, în doctrină⁹ sunt precizate și căile de înfăptuire a disciplinei muncii, care sunt împărțite în două categorii:

- în prima categorie sunt incluse căile sau mijloacele cu caracter organizatoric, preventiv și stimulat,iv,
- iar în cea de a doua categorie sunt cuprinse sancțiunile aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii.

Definiția și caracteristicile răspunderii disciplinare.

Încălcarea normelor disciplinare conferă posibilitatea angajatorului de a recurge la puterea de coerciție¹⁰ acordată prin lege, pentru a restabili, ordinea de drept (specifică fiecărui angajator).

⁶ I. T. Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, 1997, p. 204.

⁷ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Linca, *op. cit.*, p. 660.

⁸ C. Flidan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959, pag. 25-29; S. Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat*, RRD, nr. 7/ 1976, p. 32; I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 641.

⁹ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Linca, *op. cit.*, pp. 661-662; S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, Ed. All Beck, București, 2001, pp. 560-561.

¹⁰ G. Del Vecchio, *Lecții de filosofie juridică*, după ediția a IV-a a textului italian, cu prefața de Mircea Djuvara (traducerea J. C. Drăgan), Ed. Europa Nova, p. 220.

În literatura de specialitate răspunderea disciplinară a fost definită ca:

„formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii care intervine în cazurile în care o persoană încadrată în muncă într-o unitate săvârșește, cu vinovăție o abatere de la obligațiile de serviciu asumate prin contractul de muncă”¹¹ sau

„ansamblul normelor legale care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancțiunile disciplinare și reglementează condițiile de fond și procedurale pentru aplicarea lor constituie forma de răspundere juridică specifică dreptului muncii – răspunderea disciplinară”¹² sau

„formă a răspunderii juridice – specifică dreptului muncii - care intervine ori de câte ori persoana angajată încalcă, prin fapta săvârșită cu vinovăție, obligația de a respecta disciplina muncii”¹³

Unii autori consideră că pentru existența unei abateri de la disciplina muncii este necesar să fie întrunite următoarele condiții:

- calitatea de angajat,
- conduita ilicită prin care acesta încalcă o obligație de serviciu,
- rezultatul dăunător desfășurării normale a activității unității,
- raportul de cauzalitate între fapta ilicită și rezultatul dăunător și
- vinovăția angajatului.

Calitatea de angajat

Calitatea de angajat se dobândește prin încheierea contractului individual de muncă iar cea de ucenic prin încheierea contractului de ucenicie la locul de muncă în condițiile prevăzute Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

Așa cum s-a arătat în literatura de specialitate¹⁴ numai calitatea de salariat (și, recent, cea de ucenic) poate conduce la antrenarea răspunderii disciplinare. Pe de altă parte contractele de antrepriză, de mandat, de colaborare, neavând ca element esențial subordonarea persoanei față de disciplina muncii în unitatea unde activează (deși aceste contracte au ca obiect ca și contractul de muncă prestarea unei activități), nu prezintă caracterele contractului de muncă și, deci, titularii unor astfel de contracte nu răspund disciplinar.

Existența unei fapte ilicite

Existența unei fapte ilicite săvârșită de către salariat este o altă condiție pentru antrenarea răspunderii disciplinare. Ilicitul în materie disciplinară se apreciază ca urmare a constatării unei neconcordanțe a conduitei salariatului cu obligațiile contractuale asumate și normele de disciplină a muncii acceptate, stabilite prin normele legale, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern, precum și prin ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

¹¹ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Pro Universitaria, București, 2016, p. 382.

¹² I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 641.

¹³ D. V. Firoiu, *Dreptul Muncii și Securității Sociale*, Vol. II, Ed. Junimea, Iași, 1996, pp. 158.

¹⁴ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Linca, *op. cit.*, p. 662.

Conduita salariatului (ce exprimă o atitudine a voinței sale, un mod de manifestare al său) contrară normelor de disciplină a muncii nu este altceva decât o dovadă de inconsecvență a acestuia față de angajamentele asumate la încheierea contractului individual de muncă, inconsecvență care intră în sfera ilicitului contractual și disciplinar specific dreptului muncii.

Caracterul ilicit al faptei ce produce un rezultat dăunător ordinii interioare în unitate rezultă din neconcordanța dintre obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și conduita celui angajat. Sub acest aspect sunt necesare unele precizări cu privire la normele de comportare și la ordinele superiorilor ierarhici. Potrivit Codului muncii, fapta care intră în conținutul abaterii poate fi nu doar o încălcare a obligațiilor de serviciu propriu-zise, ci și a normelor de comportare.

În literatura de specialitate¹⁵ s-a opinat că textul art. 130 alin. 1 lit. și din Codul muncii se referă fie la săvârșirea cu vinovăție a unei singure fapte grave, fie la încălcări repetate a obligațiilor de muncă (de serviciu). Caracterul de repetabilitate se manifestă dacă există minimum două abateri disciplinare. Cu titlu exemplificativ se pot aminti ca fiind astfel de abateri:

- nerespectarea programului de lucru,
- un comportament periculos pentru sine sau pentru ceilalți,
- insubordonarea,
- neglijența,
- săvârșirea unor fapte de concurență neloială.

Rezultatul dăunător desfășurării normale a activității unității și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat

Pentru a putea fi antrenată răspunderea disciplinară este necesar ca săvârșirea faptei ilicite să aibă ca efect producerea unui rezultat dăunător (să existe o legătură de cauzalitate între faptă și rezultat). Rezultatul dăunător poate consta într-un prejudiciu de natură materială cauzat angajatorului (cuantificat sau cuantificabil), scăderea performanței la locul de muncă, crearea unei stări de pericol la locul de muncă (care amenință sănătatea și integritatea corporală proprie și a celorlalți angajați), provocarea de stări conflictuale, etc.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un rezultat dăunător, ce reflectă gradul de pericolozitate socială a abaterii. În materie disciplinară, în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii - încălcarea obligațiilor de serviciu și vinovăția - rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate. Când însă aplicarea unei sancțiuni este condiționată de producerea unei urmări calificate, unitatea este obligată să dovedească existența acestui rezultat.¹⁶

¹⁵ S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Șansa SRL, București, 2000

¹⁶ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, p. 386.

Vinovăția

Formele și gradele de vinovăție așa cum sunt ele analizate în dreptul penal – intenția (directă sau indirectă) și culpa (ușurința sau nesocotința) nu au o relevanță la fel de însemnată în materie disciplinară. Cu toate acestea, așa cum s-a precizat în literatura de specialitate¹⁷ și potrivit prevederilor legale, gradul de vinovăție al salariatului constituie unul din criteriile care se iau în considerare la aplicarea sancțiunii disciplinare – la individualizarea sancțiunii (de la cea mai ușoară – avertisment, până la cea mai gravă – concedierea disciplinară).

Răspunderea disciplinară nu intervine dacă suntem în prezența unei cauze de exonerare de răspundere disciplinară¹⁸:

- legitima apărare;
- starea de necesitate;
- constrângerea fizică sau constrângerea morală;
- cazul fortuit;
- forța majoră;
- beția involuntară completă;
- eroarea de fapt;
- executarea ordinului de serviciu emis în mod nelegal.

Trăsături caracteristice

Dacă răspunderea juridică implică existența unor elemente constitutive care alcătuiesc fondul ei comun, posibilitatea realizării răspunderii în mai multe forme presupune că fiecare dintre acestea prezintă trăsături caracteristice, distincte, care le individualizează.

În primul rând, răspunderea disciplinară este antrenată prin săvârșirea abaterii disciplinare, care prezintă de obicei o pericolozitate socială relativ redusă, în comparație cu alte fapte care aduc atingere relațiilor sociale mai largi intereselor generale, cum sunt contravențiile și infracțiunile. Răspunderea disciplinară apară astfel acțiunea interioară din unități, de aceea, spre deosebire de răspunderea materială, conducerea unității nu mai poate stabili răspunderea disciplinară după desfacerea contractului de muncă al persoanei vinovate.

În al doilea rând, răspunderea disciplinară are un caracter strict personal, nefiind de conceput o răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere de a sa asupra moștenitorilor.

În al treilea rând, răspunderea disciplinară este o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii, trăsătură ce rezultă cu claritate din reprezentarea dată disciplinei muncii prin dispoziții specifice de legislație a

¹⁷S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Ed. All Beck, București, 2001, pp. 567-568.

¹⁸I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, pp. 642-649.

muncii. Independența răspunderii disciplinare se întemeiază și pe diferențierea de obiect, deci în împrejurarea că ea este menită să ocrotească o anumită valoare socială, distinctă de valori sociale protejate de celelalte forme ale răspunderii juridice – ordinea internă a unității, disciplina muncii și a producției. Practic, aceasta se manifestă prin declanșarea acestei răspunderi ori de câte ori o faptă întrunește elementele abaterii de la disciplina muncii independent de cauzarea vreunui prejudiciu, sau de lezarea altor valori sociale.

În al patrulea rând răspunderea disciplinară e de natură contractuală. Acest lucru rezidă din faptul că încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, ca o condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Constituind urmarea încheierii contractului individual de muncă, subordonarea ierarhică reprezintă în același timp temeiul juridic al autorizării organelor de conducere de a aplica sancțiuni disciplinare¹⁹.

Abaterea disciplinară

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat normele egale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Codul muncii definește abaterea disciplinară ca fiind „ *fapta în legătură cu munca care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici*”²⁰;

Definiția dată de legiuitor abaterii disciplinare este asemănătoare cu cea a infracțiunii sau contravenției. Spre exemplu legislația în materie²¹ definește contravenția ca fiind „*o faptă săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanță, prin hotărâre a Guvernului sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local al comunei, ora ului, municipiului sau al sectorului municipiului București, a consiliului județean ori a Consiliului General al Municipiului București*”.

Abaterea disciplinară este condiția necesară și suficientă, pentru declanșarea răspunderii disciplinare care se exprimă prin aplicarea sancțiunilor disciplinare²².

În literatura de specialitate legiuitorul abordează răspunderea disciplinară apelând la termeni și concepte specifice dreptului penal, vom proceda la o scurtă analiză a abaterii disciplinare și din această perspectivă.

¹⁹ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Pro Universitaria, București, 2016, pp. 383-384.

²⁰ Art. 247 alin. (2) din Legea nr. 53/2003.

²¹ Art. 1 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

²² E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Lucman, București, 2004, p. 432.

Pentru a se putea răspunde disciplinar, trebuie întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

Obiectul abaterii disciplinare – valoarea socială lezată prin săvârșirea faptei, care în dreptul muncii se identifică în ansamblul relațiilor sociale de muncă și în regimul disciplinar normativ intern specific al fiecărui angajator (statuate și ocrotite la modul general – prin lege, și specific – prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici)²³.

Latura obiectivă – este o faptă în legătură cu munca, faptă care intră în sfera ilicitului contractual și disciplinar.

Subiectul abaterii disciplinare – nu poate fi decât un salariat sau ucenic, care dobândesc această calitate prin încheierea contractului individual de muncă, respectiv a contractului de ucenicie la locul de muncă (subiect calificat).

Latura subiectivă – se referă la un element intern – vinovăția – care în materie disciplinară este mai greu decelabilă, în gradele și formele sale (intenția sau culpa). Totuși, așa cum am arătat anterior, gradul de vinovăție a salariatului este important de stabilit întrucât se ia în considerare la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Sancțiunile disciplinare

Sancțiunile disciplinare constituie măsuri de constrângere prevăzute de lege, cu un pronunțat caracter educativ, care se aplică angajaților care au săvârșit abateri disciplinare. Ele privesc acele persoane care se află într-un raport juridic de muncă - reglementat de norme de dreptul muncii - și care, prin semnarea contractului de muncă au consimțit să se supună ordinii disciplinare stabilite în unitatea respectivă.

Scopul sancțiunilor este deci apărarea ordinii din unitate, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină.

Prin efectele pe care le produc, sancțiunile disciplinare se analizează ca măsuri ce privesc executarea contractului de muncă sau, cel mai grav, determină chiar desfacerea lor. Aceste măsuri îi circumscriu efectele specifice numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale și patrimoniale ale angajaților. Prin urmare, putem spune că Sancțiunile disciplinare sunt măsuri specifice dreptului muncii, izvorâte din executarea contractului de muncă și reflectându-se prin consecințele lor numai asupra contractului de muncă fără a afecta alte drepturi ale celor angajați în unitate²⁴.

²³ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Linca, *op. cit.*, pp. 664-665.

²⁴ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Pro Universitaria, București, 2016, pp. 388.

Sancțiunile disciplinare sunt prevăzute expres și limitativ în lege iar aplicarea lor sub aspectul duratei și cuantumului lor trebuie să se facă cu respectarea riguroasă a dispozițiilor legale, deci cu respectarea principiului legalității și principiul individualizării sancțiunii. Însă în timp ce pentru fiecare infracțiune sau contravenție caracterizată prin trăsăturile sale proprii legea prevede și sancțiunea, abaterile disciplinare nu sunt determinate în individualitatea lor. Ca urmare legea nu indică pentru care fapte anume se aplică una sau cealaltă sancțiune disciplinară²⁵.

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

Radierea sancțiunii disciplinare se constată prin decizie a angajatorului, emisă în formă scrisă. Pentru aceeași sancțiune disciplinară se poate aplica, numai o simplă sancțiune. Amenzile disciplinare sunt interzise.

Descrierea sancțiunilor

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o activitate disciplinară sunt următoarele²⁶:

a) avertismentul scris;

Avertismentul scris este una dintre sancțiunile disciplinare pe care un angajator le poate dispune atunci când salariații săi se abat de la normele legale, contractul individual de muncă, contractele colective de muncă, regulamentul intern ori de la ordinele sau dispozițiile conducătorilor ierarhici.

Potrivit legislației în materie, angajatorul dispune de aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei²⁷. Pentru aplicarea sancțiunii disciplinare a avertismentului nu este necesară efectuarea cercetării disciplinare.

O reglementare care să stabilească alte persoane decât angajatorul ca având calitate de a aplica sancțiuni disciplinare nu a subzistat intrării în vigoare a Legii 53/2003; prin urmare, competența de a aplica sancțiuni disciplinare revine exclusiv angajatorului. Rezumând, putem afirma că numai angajatorul, în sens de organ de conducere sau conducător unipersonal al persoanei juridice, respectiv persoanei fizice, poate aplica sancțiuni disciplinare față de personalul angajat.

b) retrogradarea din funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea pentru o perioadă ce nu poate fi mai mare de 60 de zile;

Retrogradarea din funcție este o sancțiune disciplinară ce se poate aplica numai salariaților cu funcții de conducere, sancțiune care constă în modificarea

²⁵ S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, ed. a II-a, p. 77.

²⁶ Art. 248 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

²⁷ Art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

temporară a contractului de muncă al salariatului în ceea ce privește felul muncii și salariul, prin actul unilateral de voință al angajatorului (decizie de sancționare).

Această sancțiune este cea mai severă sancțiune ce poate fi aplicată cu păstrarea raportului de muncă. Ca atare, este destinată să fie aplicată persoanelor care, nefiind la prima abatere disciplinară, aduc prejudicii materiale și morale însemnate unității, în împrejurări și cu antecedente disciplinare care conferă faptei un grad ridicat de pericolozitate. Alături de efectul patrimonial, retrogradarea are și un efect moral, deoarece persoana în cauză îi pierde temporar poziția ierarhică în colectivul de muncă, lucrând pe timpul sancționării în subordinea unor persoane egale în grad, sau chiar a unor subalterni²⁸.

Astfel, legislația de specialitate prevede sancțiunea retrogradării din funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile²⁹.

În decizia de sancționare se prevede atât funcția în care salariatul a fost retrogradat, cât și durată pentru care a fost dispusă măsura, care nu poate depăși, conform legii, 60 de zile. După împlinirea termenului pentru care s-a dispus retrogradarea, salariatul își va relua funcția de conducere deținută anterior retrogradării.

Aceasta sancțiune disciplinară implică două aspecte:

- trecerea pe o funcție inferioară celei deținute de salariat cu prestarea activităților corespunzătoare funcției în care s-a dispus retrogradarea și acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea.

- trecerea pe o funcție inferioară celei deținute de salariat trebuie să fie efectivă, persoana sancționată trebuind să fie trecută efectiv într-o funcție inferioară celei deținute în momentul sancționării, pe care să o exercite și să primească salariul corespunzător ei.

În concluzie, în cazul în care nu există posibilitatea reală a trecerii efective a persoanei într-o funcție inferioară nu este admisibilă aplicarea sancțiunii retrogradării, nefiind admisă retrogradarea numai în ceea ce privește nivelul salariului. Or, retrogradarea fără existența postului vacant în care să se dispună retrogradarea nu este efectivă.

Pentru a fi legală, retrogradarea poate fi aplicată pe cel mult 3 luni. Orice retrogradare dispusă sau menținută în fapt pe o durată mai mare reprezintă o modificare a contractului de muncă, fără temei legal, și deci imposibilă, cel în cauză fiind îndreptățit să ceară organului de jurisdicție a muncii anularea ei și reintegrarea în funcție.

c) reducerea salariului de baza pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

Această sancțiune are un caracter precumpănitor patrimonial, întrucât afectează în mod temporar și direct un element esențial al contractului individual de

²⁸ E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010, pp. 660-661.

²⁹ Art. 248 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003.

muncă și anume salariul; ea se aplică pentru abateri de o anumită gravitate prin urmările ei, săvârșite cu intenție care produc un prejudiciu material sau dăunează activității angajatorului ori pentru respectarea sistematică a unor abateri mai ușoare, dintre acelea care, atunci când sunt săvârșite pentru prima dată sancționează cu „avertismentul scris”.

De subliniat sunt limitele stabilite de lege pentru sancțiunea respectivă și anume durata de la 1 la 3 luni și procentul reducerii salariului de baza cu 5-10%.

d) *reducerea salariului de bază și după caz a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;*

Această sancțiune este aplicabilă personalului de conducere al unității, care potrivit legii, beneficiază de indemnizație de conducere; textul prevede cumulativ reducerea, atât a salariului, cât și a indemnizației de conducere. Însăși adoptarea acestei măsuri, situată pe o poziție distinctă în scara sancțiunilor disciplinare, impune această soluție ca singura posibilă. Căci, dacă în cadrul acestui text s-ar admite ca posibilă reducerea numai a retribuției, această măsură s-ar confunda cu cea de la lit. c) a art. 248 alin. 1 Codul muncii, textul de la lit. d) a aceluiași articol pierzându-i rațiunea de a fi. Dacă s-ar admite reducerea numai a indemnizației de conducere, această măsură ar fi de o gravitate minimă, mult mai blândă decât reducerea salariului de baza pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, și atunci locul în scara sancțiunilor nu ar mai fi justificat.

Întâlnim la această sancțiune aceleași posibilități de individualizare a sa prin cuantumul reducerii (5-10%) și prin timpul de aplicare a măsurii (1-3 luni), cu deosebirea că reducerea se aplică nu numai la retribuția bănească, dar și la indemnizația de conducere. Sancțiunea este specifică personalului de conducere; bineînțeles însă acestuia îi pot fi aplicate și celelalte sancțiuni disciplinare.

e) *desfacerea disciplinară a contractului de muncă.*

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară³⁰.

Din felul în care sunt redactate prevederile legale, rezultă pentru unitate posibilitatea de a aplica sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă în, două ipoteze:

– În prima ipoteză salariatul a săvârșit abateri disciplinare (de același fel sau diferite), prin încălcarea repetată sau sistematică a obligațiilor de muncă pentru care a fost sancționat sau, deși nesancționat, termenul de aplicare al sancțiunii n-a expirat. Săvârșirea unei noi abateri va determina organul sancționator să dispună desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

³⁰ Art. 61 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003.

– Cea de-a doua ipoteză constă în săvârșirea unei singure abateri disciplinare, care trebuie să aibă un caracter deosebit de grav, fapt ce rezultă din locul ocupat de desfacerea contractului de muncă în sistemul sancțiunilor disciplinare. Desfacerea contractului de muncă reprezintă o măsură extremă la care unitatea va recurge numai când prin gravitatea și urmările abaterii menținerea salariatului a devenit imposibilă, periclitând bunul mers al unității și ordinea interioară existentă.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare

Sanționarea disciplinară se face cu respectarea unor reguli procedurale, care au ca scop asigurarea eficienței combaterii unor acte și comportamente dăunătoare muncii, și garantarea stabilirii exacte a faptelor, cu asigurarea dreptului la apărare a persoanei în cauză, evitându-se astfel sancțiuni injuste.

Totuși, trebuie să menționăm că regulile procedurii disciplinare prevăzute de lege sunt mai puțin amănunțite decât în cazul reglementărilor referitoare la alte categorii ale răspunderii, cum ar fi cea penală sau cea contravențională. Acțiunea disciplinară care se finalizează în actul de funcționare - ordin, decizie, dispoziție - și are drept efect executarea sancțiunii de către cel vinovat, nu este o acțiune în sens juridictional ci o prerogativă a celor care conduc procesul de muncă, avându-i temeiul în contractul individual de muncă și asociindu-se prin aceasta cu dreptul conducerii de a stabili, răspunderea materială prin decizii de imputație³¹.

Procedura de aplicare a sancțiunilor disciplinare comportă următoarele faze procedurale cercetarea disciplinară, aplicarea și executarea sancțiunilor disciplinare.

Cercetarea disciplinară

Cercetarea disciplinară e obligatorie; ea debutează cu o sesizare scrisă, făcută de absolut orice persoană din firma respectivă, continuă cu numirea unei comisii și convocarea salariatului. Chiar dacă nu vine să stea de vorbă cu comisia și să-și facă apărarea, asta nu înseamnă că sancțiunea nu poate fi dată. Dacă vine la întrevvedere cu comisia, salariatul are dreptul să răspundă la tot ceea ce este întrebat și poate să se apere cum știe mai bine. La final, comisia face un referat și propune eventual o sancțiune, însă nu ea este cea care sancționează efectiv. În fine, dacă salariatul e sancționat, el are dreptul la radierea sancțiunii peste un anumit interval de timp - un aspect uitat adesea de angajatori.

O cercetare disciplinară care sare peste anumite proceduri poate fi contestată de salariat în instanță și există numeroase procese câștigate de salariați în sensul acesta.

³¹ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, pp. 390.

Potrivit Codului muncii³², angajatorul are dreptul să constate săvârșirea unei abateri disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, așa cum prevede legea, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern. Un salariat nu poate să se trezească sancționat fără să știe de ce, fără să treacă printr-o cercetare disciplinară conformă cu legea și fără să aibă dreptul să dea explicații și să-și facă, cât de cât, o apărare.

Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile³³.

O cercetare disciplinară care sare peste anumite proceduri poate fi contestată de salariat în instanță. În regulamentul intern trebuie să fie prevăzute detalii cu privire la desfășurarea unei cercetări disciplinare, nu numai faptele și sancțiunile ce se pot aplica. La acest capitol, în Codul muncii scrie că e obligatoriu să se prevadă măcar următoarele: procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților și reguli referitoare la procedura disciplinară.

Etaple de parcurs într-o cercetare disciplinară:

Sesizarea scrisă cu privire la săvârșirea unei abateri

Orice persoană din firmă poate face sesizarea, nu neapărat un superior. Dacă unul dintre salariați observă că altul a săvârșit o abatere, are posibilitatea să anunțe acest lucru, completând un document special – referatul de sesizare. E necesar ca acest lucru să se facă în scris, pentru că vorbim, de fapt, de un act care declanșează cercetarea (ca să nu mai spunem că trebuie să primească un număr de înregistrare). Faptul că cineva din firmă doar merge să-i spună șefului că un alt coleg a făcut ceva nepermis nu e tocmai suficient.

Numirea comisiei de cercetare disciplinară

Angajatorul (însemnând un reprezentant legal) mandatează anumite persoane pentru a face cercetarea disciplinară (comisia). Și decizia prin care sunt numiți aceștia ar trebui să fie tot scrisă, astfel încât să reiasă clar cine face parte din comisie și care sunt atribuțiile pe care le are.

În momentul în care salariatul se află în fața comisiei, el trebuie să știe exact că fiecare dintre cei din comisie are dreptul să fie acolo și a fost numit special de cei din conducere.

De asemenea, dacă e vorba de o abatere tehnică, atunci ar fi indicat ca cineva de specialitate să facă parte din comisie.

Convocarea scrisă a salariatului cercetat

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Neprezentarea salariatului

³² Art. 247 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

³³ Art. 25 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile³⁴.

Așadar, de aici reținem următoarele chestiuni esențiale: convocarea se face obligatoriu în scris, iar convocatorul trebuie să precizeze exact de ce e chemat salariatul la cercetare, când și unde are loc întâlnirea cu membrii comisiei. Dacă salariatul nu știe pentru ce faptă e chemat la cercetare, atunci convocatorul ar putea să fie considerat lipsit efecte de o instanță, care va spune că angajatul nu a putut să-și pregătească apărarea, neștiind pentru ce trebuie să se apere.

Și nu în ultimul rând, potrivit prevederilor citate, nu are importanță că salariatul nu vine la întrevedere și nu oferă un motiv obiectiv pentru asta (de pildă, nu poate veni la întrevedere un salariat care e grav bolnav, internat în spital etc. pentru că, în acest caz, se va fixa o altă dată pentru întrevedere, printr-un alt convocator). Dacă absentează nejustificat, se poate consemna asta în referatul de cercetare și se poate trece mai departe la aplicarea sancțiunii.

Întâlnirea salariatului cu comisia de cercetare

La întrevederea propriu-zisă, salariatul are dreptul să știe toate chestiunile care i se impută și să se apere așa cum consideră, el putând să vină cu apărătorul său (avocat) și chiar cu un reprezentant sindical. De fapt, totul trebuie să decurgă ca un dialog, în care fiecare are dreptul să spună ceva și să-și susțină punctul de vedere, cu probe, poate chiar cu martori, de ce nu.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este³⁵.

Raportul de cercetare și propunerea sancțiunii

Pot exista chiar mai multe astfel de întrevederi între comisie și cel cercetat. La final, cântărind în baza tuturor celor văzute și auzite, comisia poate propune aplicarea unei sancțiuni, tot așa cum poate încheie cercetarea cu concluzia că fapta nu a existat sau că nu e necesară aplicarea unei sancțiuni. În orice caz, e necesar să existe un raport de cercetare la final.

Sanționarea propriu-zisă

Între propunerea de sancționare, pe care o face comisia, și decizia de sancționare există o mare diferență. Comisia de cercetare nu dispune sancțiuni, ci doar constată niște lucruri și propune apoi sancționarea, dacă e cazul (ar putea aplica sancțiunea doar dacă e împuternicită să facă acest lucru). Cel care emite decizia de sancționare este angajatorul. Totuși, nu se prevede nicăieri că angajatorul e obligat să-l și sancționeze pe salariat, chiar dacă se face propunerea de sancționare de către comisie.

³⁴ Art. 251 alin. (2) și (3) din Legea nr. 53/2003.

³⁵ Art. 251 alin. (4) din Legea nr. 53/2003.

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele³⁶:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Punerea în aplicare a deciziei de sancționare

Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei³⁷. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult cinci zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Comunicarea – în scris a deciziei de sancționare trebuie să se facă în termen de 5 zile de la data emiterii, și ea îi produce efectele de la data comunicării. Data comunicării marchează momentul aplicării sancțiunii de la care unitatea este îndreptățită să procedeze la executarea acestuia, și de la care atâta termenul de prescripție a sancțiunii, în conformitate cu prevederile art.248 alin.3 din Codul muncii.

Comunicarea se face recomandat, la domiciliu, cu confirmare de primire, ori personal celui în cauză, cu semnătura pe copia deciziei de sancționare, cu verificarea datei înmânării. De asemenea, se poate face și prin condica de expediție, dacă se menționează care a fost actul înmănat precum și data predării, primirea sub semnătură sau refuzul de asemenea certificate de cel care face comunicarea. Aceste mențiuni din condica de expediție se trec și într-un proces verbal care poate constitui dovada comunicării legale.

Executarea sancțiunii disciplinare nu formează obiectul vreunei reglementări legale, deosebite de cele privind întocmirea și comunicarea deciziei de sancționare. Decizia de sancționare, vizată de compartimentul juridic al unității și semnată de organul de conducere competent se transmite compartimentului personal în scopul comunicării ei către cel sancționat, spre evidență în dosarul personal al acestuia și pentru luarea măsurilor propriu-zise de executare³⁸.

Executarea sancțiunilor disciplinare este diferită în raport cu natura specifică a fiecăruia dintre ele. Astfel, executarea avertismentului scris se consumă prin însăși actul comunicării lor către cel sancționat și notării în dosarul personal al acestuia.

³⁶ Art. 250 din Legea nr. 53/2003.

³⁷ Art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

³⁸ E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Lucman, București, 2004, p. 676.

Sancțiunile cu caracter precumpănitor patrimonial prevăzute în Codul muncii implică efectuarea modificărilor corespunzătoare, cu caracter temporar (1-3 luni) în statele de plată.

Desfacerea disciplinară a contractului de muncă se execută prin scoaterea în evidență a persoanei sancționate și prin neprimirea ei la lucru³⁹.

Executarea sancțiunilor disciplinare nu se suspendă prin executarea căii de atac de către cel sancționat. Organele de jurisdicție a muncii, investite cu soluționarea plângerii, nu sunt autorizate de lege să acorde suspendarea executării sancțiunii. Ca atare, pe timpul soluționării plângerii, persoana în cauză, se consideră în continuare sancționată, executarea măsurilor asupra retribuției și după caz, a funcției urmându-i cursul. La fel, cel sancționat cu desfacerea contractului de muncă rămâne în afara colectivului său. Aceste măsuri de executare îi produc efectul până la soluționarea definitivă a plângerii, care le confirmă sau le anulează cu efect retroactiv.

Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind următoarele⁴⁰:

- Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- motivele pentru care au fost înlăturate, apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau de ce nu a fost efectuată cercetare;
- temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- instanța competentă, la care sancțiunea poate fi contestată.

Decizia de sancțiune se comunică salariatului în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului cu semnătura de primire sau în caz de refuz a primirii prin scrisoare recomandată la domiciliul său sau reședința comunicată de acesta. Decizia de sancțiune poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Procedura contencioasă în materie disciplinară.

Competența de a soluționa, în primă instanță, conflictele de muncă, inclusiv contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară, aparține tribunalului⁴¹ în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința. Cauzele privind contestațiile împotriva deciziilor de sancționare disciplinară sunt scutite de taxa

³⁹ Gh. Brehoi, *Executarea sancțiunilor disciplinare*, în *Dreptul*, nr. 1-2/1990, p. 46-56.

⁴⁰ E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Lucman, București, 2004, p. 434.

⁴¹ Art. 36 alin. 3 și art. 55 (alin. 2 și 3) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară.

judiciară de timbru și de timbrul judiciar. Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă (deci inclusiv contestația împotriva deciziilor de sancționare disciplinară) se judecă în regim de urgență, la termene de judecată care nu pot fi mai mari de 15 zile. O altă prevedere favorabilă salariatului, în cadrul litigiilor de muncă, se referă la sarcina probei, care revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare. Exercitarea căii de atac de către cel sancționat disciplinar nu suspendă executarea sancțiunii disciplinare, iar hotărârile pronunțate sunt definitive și executorii.

Radierea sancțiunilor disciplinare

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă⁴².

Scopul principal al sancțiunii disciplinare este comunicarea și îndreptarea persoanei care a încălcat regulile de disciplină și de a preveni săvârșirea de noi abateri din partea sa ori a celorlalți membri ai colectivului unității. Ca atare, pentru toate sancțiunile - cu excepția desfacerii contractului de muncă - legea prezumă că, dacă într-o perioadă de timp de la executarea sancțiunii disciplinare cel în cauză nu a mai comis o altă faptă caracterizată ca abatere, se poate considera că el s-a îndreptat, scopul sancțiunii fiind astfel atins, motiv pentru care legea îi acordă beneficiul reabilitării⁴³.

Este deci necesară îndeplinirea cumulativă a trei condiții, și anume:

- sancțiunea sa nu se constituie în desfacerea contractului de muncă;
- sa expire termenul de un an de la executarea sancțiunii;
- sa nu fie săvârșită o altă abatere disciplinară în cursul acestui termen de un an.

Cu privire la termenul de un an la care se referă a doua condiție, este de observat că acesta începe să curgă de la executarea sancțiunii - executare, evident, integrală - și nu de la data când a fost săvârșită abaterea, comunicată decizia de sancționare sau începută aplicarea sancțiunii. Este firesc sa fie așa, deoarece numai după executarea sancțiunii disciplinare se poate constata dacă ea i-a produs efectul. În cazul aplicării sancțiunii avertismentului scris, termenul de un an începe din ziua următoare celei în care a fost comunicată decizia de sancționare, dat fiind că asemenea sancțiuni sunt integral executate de îndată ce această decizie este adusă la cunoștința celui vinovat.

⁴² Art. 248 alin. (3) din Legea nr. 53/2003.

⁴³ E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016, p. 408.

Când însă executarea sancțiunii implică scurgerea unui interval de timp, ca în cazul retragerii temporare a unor gradații sau trepte de retribuire ori retrogradării temporare, termenul de un an începe din ziua care urmează ultimei zile de executare a sancțiunii.

În ceea ce privește condiția de a nu săvârși o altă abatere disciplinară este de reținut că legea se referă la nesăvârșirea unei alte abateri în termenul de un an de la data comunicării deciziei de sancționare.

Reabilitarea disciplinară de drept se realizează atunci când condițiile legii sunt îndeplinite, fără a fi nevoie de o cerere din partea celui în cauză. Practic, dacă s-a aplicat sancțiunea disciplinară, e obligatoriu ca ea să fie și radiată ulterior, așa cum scrie în lege. Se procedează din oficiu la radierea sancțiunii din dosarul personal al celui ce a fost sancționat, de regulă, în urma unui referat întocmit de compartimentul personal și aprobat de conducerea unității. În situația în care nu este înscrisă mențiunea radierii în dosarul personal, cel în cauză este în drept să ceară conducerii unității de a dispune efectuarea acestei mențiuni.

Este important de înțeles că radierea sancțiunii nu echivalează cu anularea acesteia. Radierea sancțiunii disciplinare acționează numai pentru viitor. Astfel, dacă salariatului i-a fost aplicată o sancțiune de reducere a salariului de bază, radierea sancțiunii nu va avea ca efect restituirea sumelor reținute de angajator.

BIBLIOGRAFIE

- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii;
- Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară;
- O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
- G. Del Vecchio, *Lecții de filosofie juridică*, după ediția a IV-a a textului italian, cu prefața de Mircea Djuvara (traducerea J. C. Drăgan), Ed. Europa Nova;
- C. Flidan, *Răspunderea disciplinară a angajaților*, Ed. Științifică, București, 1959;
- D. V. Firoiu, *Dreptul Muncii și Securității Sociale*, vol. II, Ed. Junimea, Iași, 1996;
- D. V. Firoiu, *Dreptul Muncii și Securității Sociale*, vol. II, Ed. Junimea, Iași, 1996;
- S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, Ed. All Beck, București, 2001;
- S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Șansa SRL, București, 2000;
- I. T. Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, Ed. Lumina Lex, București, 1997;

-
- L. Pop, *Teoria generală a obligațiilor*, Ed. Lumina Lex, București, 1998;
 - Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*, Ed. Academiei Române, București;
 - E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Lucman, București, 2004;
 - E. Vieriu, D. Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010;
 - E. Vieriu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2016;
 - Revista Română de Drept nr. 7/1976;
 - Revista Română de Drept nr. 1-2/1990;