Răspunderea disciplinară a salariatului ca instrument de asigurare a disciplinei muncii

Avocat, Dr. Iulia BRIA
Centrul universitar „Bogdan-Petriceicu Hașdeu” din Cahul,
Universitatea Tehnică a Moldovei,
Republica Moldova
Facultatea de Drept și Administrație Publică
Cabinetul avocatului „Iulia Bria”
iyjitariuc@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2989-0524

Dr. Daniela POJAR
Universitatea Tehnică a Moldovei
Republica Moldova
daniela.pojar@adm.utm.md
ORCID ID:0000-00018894-9445

Drd. Oxana CIUDIN
Centrul universitar „Bogdan-Petriceicu Hașdeu” din Cahul,
Universitatea Tehnică a Moldovei,
Republica Moldova
Facultatea de Drept și Administrație Publică
ciudin.oxana@usc.md
ORCID ID: 0000-0002-5990-478X.

Rezumat: *Prezenta cercetare examinează instituția răspunderii disciplinare a salariatului ca mijloc juridic de asigurare a disciplinei muncii, analizând modul în care aceasta contribuie la menținerea ordinii și a eficienței în cadrul raporturilor de muncă. Astfel, sunt cercetate premisele legale ale declanșării procedurii disciplinare, etapele de desfășurare a acesteia, aplicarea și efectele sancțiunilor disciplinare, precum și*

Disciplinary liability of the employee as a legal mechanism for safeguarding labour discipline

Attorney, Iulia BRIA PhD
"Bogdan-Petriceicu Hașdeu"
University Center in Cahul,
Technical University of Moldova,
Republic of Moldova
Faculty of Law and Public Administration
The office of the lawyer "Iulia Bria"
iyjitariuc@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2989-0524

Daniela POJAR PhD
Technical University of Moldova
Republic of Moldova
daniela.pojar@adm.utm.md
ORCID ID:0000-00018894-9445

Oxana CIUDIN PhD student
"Bogdan-Petriceicu Hașdeu"
University Center in Cahul,
Technical University of Moldova,
Republic of Moldova
Faculty of Law and Public Administration
ciudin.oxana@usc.md
ORCID ID: 0000-0002-5990-478X.

Abstract: *The present study examines the institution of the employee's disciplinary liability as a legal means of ensuring labour discipline, analyzing the manner in which it contributes to maintaining order and efficiency within employment relationships. In this context, the legal premises for initiating disciplinary proceedings are explored, together with the procedural stages thereof, the application and effects of*

modalitățile de contestare a lor. De aceea am evidențiat importanța principiilor legalității, proporționalității și individualizării sancțiunii disciplinare, subliniind necesitatea respectării garanțiilor procedurale acordate salariatului în cadrul anchetei disciplinare. Totodată, se argumentează că disciplina muncii nu trebuie privită exclusiv ca o formă de subordonare față de angajator, ci ca o expresie a ordinii juridice interne care reflectă echilibrul dintre drepturile și obligațiile părților raportului juridic de muncă. Răspunderea disciplinară, atunci când este aplicată în limitele legale, devine un instrument legitim de consolidare a responsabilității în activitatea de muncă.

Cuvinte cheie: *disciplina muncii; răspundere disciplinară, procedură disciplinară; sancțiune disciplinară; proporționalitate; drepturile salariatului.*

Încadrarea subdomeniului: *Dreptul muncii și Securității Sociale*

disciplinary sanctions, as well as the available remedies for challenging such measures. Particular emphasis is placed on the importance of the principles of legality, proportionality, and individualization of disciplinary sanctions, highlighting the necessity of observing the procedural guarantees afforded to the employee within the framework of the disciplinary investigation. Furthermore, it is argued that labour discipline should not be perceived exclusively as a form of subordination to the employer, but rather as an expression of the internal legal order reflecting the balance between the rights and obligations of the parties to the employment relationship. When applied within the limits prescribed by law, disciplinary liability constitutes a legitimate instrument for strengthening responsibility in the performance of work.

Keywords: *labor discipline; disciplinary liability, disciplinary procedure; disciplinary sanction; proportionality; employees' rights.*

Framing subdomain: *Labour and Social Security Law*

Introducere

Subordonarea constituie una dintre trăsăturile definitorii ale raportului juridic de muncă și reprezintă elementul care îl distinge esențial de alte raporturi juridice de prestare a unei activități. Ea exprimă raportul de autoritate existent între angajator și salariat, derivat din natura organizată a procesului muncii și din necesitatea coordonării activităților în cadrul unei structuri ierarhice. Subordonarea nu este un atribut arbitrar al angajatorului, ci o cerință obiectivă, impusă de însăși logica organizării muncii și de diviziunea funcțională a sarcinilor. Fiecare salariat își desfășoară activitatea într-un cadru organizat, fiind

Introduction

Subordination constitutes one of the defining features of the legal employment relationship and is the element that essentially distinguishes it from other legal relationships for the performance of an activity. It expresses the relationship of authority existing between employer and employee, derived from the organized nature of the work process and from the need to coordinate activities within a hierarchical structure. Subordination is not an arbitrary attribute of the employer, but an objective requirement, imposed by the very logic of the organization of work and the functional division of tasks.

integrat într-un sistem de relații ierarhice care asigură coerența, eficiența și disciplina procesului de muncă.

Raportul de subordonare are o dublă semnificație juridică. Pe de o parte, el oferă angajatorului dreptul legitim de a da ordine, instrucțiuni și dispoziții obligatorii salariatului, în limitele legii și ale contractului individual de muncă. Pe de altă parte, același raport impune salariatului obligația de a respecta aceste dispoziții, în măsura în care ele sunt conforme cu normele legale, regulamentul intern al unității și principiile generale ale dreptului muncii. Astfel, subordonarea juridică nu presupune o renunțare la libertatea individuală a salariatului, ci o formă de organizare rațională a muncii, menită să asigure ordinea internă și atingerea obiectivelor unității.

Această relație de subordonare constituie, în ultimă analiză, fundamentul juridic al răspunderii disciplinare. Posibilitatea angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare izvorăște din dreptul său de a exercita controlul asupra modului în care salariatul își îndeplinește atribuțiile de serviciu. Cu alte cuvinte, răspunderea disciplinară nu ar putea exista în absența raportului de subordonare, deoarece numai existența unei autorități legitime conferă dreptul de a sancționa abaterile de la normele interne și obligațiile profesionale.

Rezultate și discuții

Subordonarea salariatului față de angajator nu trebuie percepută ca o relație de dominație, ci ca un mecanism juridic indispensabil bunei funcționări a raporturilor de muncă. Ea reprezintă suportul legal al exercitării puterii disciplinare a angajatorului, dar și

Each employee carries out his activity in an organized framework, being integrated into a system of hierarchical relationships that ensures the coherence, efficiency and discipline of the work process.

The subordination relationship has a double legal significance. On the one hand, it gives the employer the legitimate right to give mandatory orders, instructions and provisions to the employee, within the limits of the law and the individual employment contract. Moreover, the same report imposes on the employee the obligation to comply with those provisions, in so far as they comply with the legal rules, the internal regulations of the establishment and the general principles of labour law. Thus, legal subordination does not imply a renunciation of the individual freedom of the employee, but a form of rational organization of work, meant to ensure internal order and the achievement of the objectives of the unit.

Ultimately, this relationship of subordination is, in the final analysis, the legal basis for disciplinary liability. The employer's ability to impose disciplinary sanctions stems from its right to exercise control over the employee's performance of his or her job duties. In other words, disciplinary liability could not exist in the absence of the relationship of subordination, since only the existence of legitimate authority confers the right to penalise deviations from internal rules and professional obligations.

Results and discussions

The employee’s subordination to the employer should not be perceived

limita acesteia, întrucât sancțiunile pot fi aplicate numai în cadrul și în condițiile stabilite de lege. Din acest motiv, respectarea echilibrului între autoritatea angajatorului și drepturile salariatului devine un principiu central al dreptului muncii, care garantează că subordonarea nu se transformă într-un instrument de constrângere, ci rămâne un element de coordonare juridică și organizatorică, necesar asigurării disciplinei și eficienței în procesul muncii.

În același context, în doctrină **[1]** s-a menționat că ***disciplina muncii*** este o condiție obiectivă necesară și indispensabilă desfășurării activității în fiecare unitate, în condiții de eficiență cât mai ridicată. De altfel, necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor anumite reguli, care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța unui adevăr evident, valabil pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

Disciplina muncii constituie o componentă esențială a raporturilor juridice de muncă, fiind expresia ordinii și a responsabilității în procesul organizat al activității profesionale **[2]**. Ea se întemeiază pe obligația juridică a salariatului de a respecta regulile stabilite de angajator, precum și pe exigențele generale de conduită impuse de lege, de regulamentul intern al unității și de contractul individual sau colectiv de muncă. În esență, disciplina muncii se manifestă ca o formă de ordine social-juridică în cadrul căreia fiecare participant la procesul de muncă își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile într-o manieră coordonată, respectând regulile comune care asigură buna funcționare a colectivității de muncă.

În acest sens, disciplina muncii se

as a relationship of domination, but as a legal mechanism indispensable to the proper functioning of the employment relations. It represents the legal support for the exercise of the employer's disciplinary power, but also its limit, as sanctions can be applied only within the framework and under the conditions established by law. For this reason, respect for the balance between the employer's authority and the employee's rights becomes a central principle of labour law, which guarantees that subordination does not turn into an instrument of coercion, but remains an element of legal and organisational coordination, necessary to ensure discipline and efficiency in the work process.

In the same context, in the doctrine **[1]** it was mentioned that ***the discipline of work*** is an objective necessary and indispensable condition for carrying out the activity in each unit, in conditions of the highest possible efficiency. Moreover, the need to respect a certain order, certain rules, which coordinate the conduct of individuals, in order to achieve the common goal, imposes itself with the force of an obvious truth, valid for any human activity carried out in the collective.

Labor discipline is an essential component of legal labor relations, being the expression of order and responsibility in the organized process of professional activity **[2].** It is based on the employee's legal obligation to comply with the rules established by the employer, as well as on the general requirements of conduct imposed by the law, the internal regulations of the unit and the individual or collective employment contract. In essence, labor discipline

concretizează prin respectarea de către salariați a normelor de comportament profesional, a programului de lucru, a instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, precum și a dispozițiilor legale și interne privind îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Ea nu reprezintă o simplă exigență formală, ci o condiție indispensabilă pentru desfășurarea eficientă, ordonată și productivă a procesului de muncă. Prin respectarea disciplinei se asigură nu doar buna organizare a activității unității, ci și protejarea intereselor legitime ale angajatorului, ale colectivului de muncă și ale fiecărui salariat în parte.

Totodată, disciplina muncii are o natură dublă - juridică și morală. Pe de o parte, ea derivă din norma de drept, fiind sancționabilă în cazul încălcării; pe de altă parte, își are fundamentul și în valorile etice și profesionale care guvernează comportamentul individual în cadrul comunității de muncă. În acest sens, disciplina nu trebuie percepută exclusiv ca o obligație impusă, ci și ca o expresie a conștiinței profesionale și a responsabilității față de munca proprie și față de colectiv.

În Codul muncii al Republicii Moldova **[3]** regăsim definiția disciplinei muncii, respectiv potrivit art. 201 CM, „disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator”.

O premisă pentru respectarea de către salariat a acestor reguli este organizarea de către angajator a procesului muncii **[4]**, potrivit art.10

manifests itself as a form of social-legal order within which each participant in the labor process exercises his rights and fulfills his obligations in a coordinated manner, respecting the common rules that ensure the proper functioning of the labor community.

In this respect, labor discipline is materialized by the employees' compliance with the rules of professional behavior, the work schedule, the occupational health and safety instructions, as well as the legal and internal provisions regarding the performance of the job duties. It is not a mere formal requirement, but an indispensable condition for the efficient, orderly and productive conduct of the work process. By observing the discipline, not only the good organization of the unit's activity is ensured, but also the protection of the legitimate interests of the employer, the work group and each employee.

At the same time, labor discipline has a double nature - legal and moral. On the one hand, it derives from the rule of law, being punishable in the event of a violation; On the other hand, it is also based on the ethical and professional values that govern individual behavior within the work community. In this sense, discipline should not be perceived exclusively as an imposed obligation, but also as an expression of professional conscience and responsibility towards one's own work and towards the collective.

In the Labor Code of the Republic of Moldova **[3]** we find the definition of labor discipline, respectively according to art. 201 CM, "labor discipline represents the obligation of all employees to subordinate themselves to rules of conduct

alin.(2) lit. d), e), f) din Codul muncii: d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă; e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă; f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă.

În continuare, prevederile Codului muncii fixează principiile generale privind asigurarea disciplinei muncii în cadrul unității. În acest sens, invocăm dispozițiile art. 202 CM, potrivit cărora „disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare”.

Prin conținutul său, norma citată exprimă ideea că disciplina muncii nu poate fi impusă exclusiv prin autoritatea angajatorului sau prin aplicarea sancțiunilor disciplinare, ci trebuie asigurată printr-un echilibru între stimulare și constrângere, între condițiile de muncă oferite și exigențele impuse salariaților. Textul legal pune în prim-plan obligația angajatorului de a crea condițiile necesare desfășurării unei munci de înaltă productivitate. Aceasta presupune: dotarea tehnică corespunzătoare a locului de muncă; asigurarea securității și sănătății în muncă; respectarea timpului de muncă și de odihnă; un sistem echitabil de remunerare; un climat organizațional bazat pe respect reciproc și cooperare.

Prin urmare, disciplina muncii nu

established in accordance with this Code, other normative acts, collective agreements, collective and individual labor agreements, as well as normative acts at the level of the unit, including with the internal regulations of the unit, if it is developed and approved by the employer".

A prerequisite for the employee's compliance with these rules is the employer's organization of the labor process **[4],** according to art.10 para.(2) letters d), e), f) of the Labor Code: d) to offer employees the work provided by the individual employment contract; e) to ensure employees the working conditions corresponding to the requirements of safety and health at work; f) to provide employees with equipment, tools, technical documentation and other means necessary for the fulfillment of their work obligations.

Furthermore, the provisions of the Labor Code set out the general principles regarding ensuring labor discipline within the unit. In this regard, we invoke the provisions of art. 202 CM, according to which "work discipline is ensured in the unit by creating by the employer the economic, social, legal and organizational conditions necessary for the performance of high-productivity work, by forming a conscious attitude towards work, by applying incentives and rewards for conscientious work, as well as sanctions in case of committing disciplinary misconduct".

The analysed legal provision expresses the idea that labour discipline cannot be imposed solely through the employer’s authority or by the application of disciplinary sanctions; rather, it must be maintained through a balance between

este o datorie unilaterală a salariatului, ci un rezultat al corectei organizări a procesului de muncă de către angajator. Lipsa unor condiții economice și organizatorice adecvate poate slăbi disciplina, deoarece salariatul nu poate fi motivat să respecte reguli dacă acestea nu sunt corelate cu un mediu de muncă echitabil și funcțional. Așadar, angajatorul trebuie să creeze condițiile care favorizează munca responsabilă, iar salariatul este obligat să respecte regulile de conduită și organizare stabilite.

Literatura juridică **[5]** a definit ***abaterea disciplinară*** ca fiind o încălcare cu vinovăție de către salariat, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, a obligațiilor sale, inclusiv a normelor de comportare.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare reprezintă acel mecanism juridic prin care angajatorul își exercită prerogativa de autoritate și de control asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariat. Pentru ca această prerogativă să fie exercitată în mod legitim, este esențial ca, în prealabil, să fie constatată existența unei abateri disciplinare reale și dovedite, adică a unei fapte concrete prin care salariatul a încălcat obligațiile sale de muncă.

Potrivit autorilor din domeniu **[6]**, răspunderea disciplinară se caracterizează prin următoarele trăsături:

- are o natură contractuală:
- are un caracter personal;
- se transpune într-o constrângere de ordin moral;
- exercită nu numai o funcție de sancționare, ci și una de prevenție și educativă;
- se prezintă ca o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice.

incentives and coercive measures, between the working conditions provided and the obligations imposed on employees. The legal text primarily emphasizes the employer's duty to create the conditions necessary for achieving high labour productivity. This presupposes: appropriate technical equipping of the workplace; ensuring occupational safety and health protection; respecting working and rest time regulations; establishing a fair remuneration system; maintaining an organizational climate based on mutual respect and cooperation.

Consequently, labor discipline is not a unilateral duty of the employee, but a result of the correct organization of the work process by the employer. The lack of adequate economic and organizational conditions can weaken discipline, as the employee cannot be motivated to comply with rules if they are not correlated with a fair and functional work environment. Therefore, the employer must create the conditions that favor responsible work, and the employee is obliged to comply with the established rules of conduct and organization.

In legal literature **[5]** has defined ***disciplinary misconduct*** as a culpable violation by the employee, regardless of the position or position he occupies, of his obligations, including the rules of conduct.

The application of disciplinary sanctions is the legal mechanism through which the employer exercises its prerogative of authority and control over the way in which the employee fulfills the service obligations. In order for this prerogative to be exercised legitimately, it is essential that, beforehand, the existence of a real and

Deci, răspunderea disciplinară poate fi definită ca obligația juridică a salariatului de a răspunde în fața angajatorului pentru săvârșirea unei abateri disciplinare și de a suporta consecințele juridice ale faptei sale, respectiv sancțiunea prevăzută de legislația muncii. Aceasta reprezintă o formă specifică de răspundere juridică, de natură contractuală, distinctă de răspunderea civilă sau penală, întrucât izvorăște din raportul de muncă și se circumscrie relației de subordonare existente între părți.

Finalitatea răspunderii disciplinare nu constă doar în pedepsirea salariatului, ci în restabilirea ordinii juridice interne și a disciplinei în muncă, afectate prin comportamentul neconform al acestuia. Prin urmare, aplicarea unei sancțiuni trebuie să urmărească scopul preventiv și educativ al măsurii, având rolul de a corecta atitudinea salariatului și de a preveni repetarea abaterilor, nu de a exercita presiune sau de a impune o autoritate arbitrară.

În doctrină **[7]** s-a arătat că 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 abaterii disciplinare îl constituie relațiile sociale ce se formează în interiorul unității, legate de ordinea, disciplina și respectarea regulilor de comportament profesional. Prin comiterea faptei, salariatul aduce atingere nu doar unor obligații individuale, ci și interesului colectiv al bunei funcționări a unității.

Latura obiectivă se materializează într-o acțiune sau inacțiune ilicită, aflată în legătură de cauzalitate cu un proven disciplinary offence is established, that is to say, of a specific fact by which the employee breached his employment obligations.

According to the authors in the field **[6],** disciplinary liability is characterized by the following features:

- it has a contractual nature:
- it has a personal character;
- it is manifested through moral constraint;
- it performs not only a sanctioning function but also preventive and educational functions;
- it represents a form of liability independent of all other forms of legal liability.

Therefore, disciplinary liability can be defined as the employee's legal obligation to answer to the employer for committing a disciplinary offense and to bear the legal consequences of his act, respectively the sanction provided by the labor law. This represents a specific form of legal liability, of a contractual nature, distinct from civil or criminal liability, since it arises from the employment relationship and is circumscribed to the relationship of subordination existing between the parties.

The purpose of disciplinary liability is not only to punish the employee, but to restore the internal legal order and discipline at work, affected by his inconsistent behavior. Therefore, the application of a sanction must pursue the preventive and educational purpose of the measure, having the role of correcting the employee's attitude and preventing the repetition of misconduct, not to exert pressure or impose arbitrary authority.

In the legal doctrine **[7]** it has been

rezultat vătămător pentru ordinea interioară a unității. Nu este necesar ca prejudiciul să fie concret dovedit; el este prezumat din simpla încălcare a obligațiilor de serviciu. Astfel, de exemplu, absențele nemotivate afectează în mod implicit disciplina colectivă, fără a fi nevoie de demonstrarea unui efect material concret.

Subiectul abaterii disciplinare este unul calificat - salariatul, adică persoana încadrată în muncă în baza unui contract individual de muncă. Numai acesta se află în raport de subordonare față de angajator și poate fi supus răspunderii disciplinare.

Latura subiectivă exprimă vinovăția salariatului, care constă în atitudinea psihică a acestuia față de fapta comisă. Ea poate îmbrăca forma intenției directe sau indirecte, ori a imprudenței. În toate cazurile, vinovăția este condiția esențială pentru angajarea răspunderii disciplinare, întrucât fără culpă nu poate exista sancțiune legitimă.

Caracterul ilicit al faptei derivă din neconcordanța acesteia cu obligațiile de muncă sau cu regulile de comportare stabilite prin Codul muncii, prin actele normative interne, prin contractele colective și individuale de muncă. Nu doar încălcarea obligațiilor de serviciu, ci și atitudinile incompatibile cu regulile de conduită profesională pot constitui abateri disciplinare.

În ceea ce privește gravitatea abaterii, art. 206 alin. (5) CM o consacră drept criteriu fundamental pentru individualizarea sancțiunii disciplinare. Cu cât fapta este mai gravă și produce un impact mai semnificativ asupra ordinii interne, cu atât sancțiunea aplicată trebuie să fie mai severă.

Sancționarea disciplinară se înfăptuiește potrivit unor reguli

shown that in order to determine whether a certain act (action or inaction) can be qualified as a disciplinary offense, it is necessary to analyze those constituent elements – similar in structure to those of the offense, the meeting of which leads to the existence of the offense.

The object of disciplinary offense is the social relations that are formed within the unit, related to order, discipline and compliance with the rules of professional behavior. By committing the act, the employee harms not only individual obligations, but also the collective interest of the proper functioning of the unit.

The objective side materializes in an unlawful action or inaction, causally related to a result harmful to the internal order of the unit. It is not necessary for the damage to be concretely proven; He is presumed to be a mere breach of his service obligations. Thus, for example, unjustified absences implicitly affect collective discipline, without the need to demonstrate a concrete material effect.

The subject of the disciplinary offense is a qualified one - the employee, i.e. the person employed on the basis of an individual employment contract. Only he is in a relationship of subordination to the employer and can be subject to disciplinary liability.

The subjective side expresses the employee's guilt, which consists in the employee's mental attitude towards the committed act. It can take the form of direct or indirect intention, or imprudence. In all cases, guilt is the essential condition for engaging disciplinary liability, since without fault there can be no legitimate sanction.

procedurale, care au drept scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportamente 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. **[8]**

Codul muncii al Republicii Moldova reglementează competența organelor abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare, reglementarea are rolul de a delimita clar autoritatea care poate dispune aplicarea sancțiunilor, asigurând astfel respectarea drepturilor salariatului și prevenirea abuzurilor.

În temeiul art. 207 alin. (1) CM, dreptul de aplicare a sancțiunii disciplinare revine organului care are competența de angajare a salariatului, adică entității sau persoanei care are atribuția de a încheia, modifica sau înceta contractul individual de muncă. În mod uzual, acest organ este angajatorul - persoană fizică sau juridică, reprezentat de conducătorul unității ori de o persoană desemnată prin act administrativ intern. Aceasta conferă coerență juridică procedurii disciplinare, întrucât acela care are dreptul de a angaja are și prerogativa de a sancționa, menținându-se astfel echilibrul între drepturile și responsabilitățile părților raportului de muncă.

Potrivit art. 207 alin. (2) CM, salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare. Aceasta reprezintă o extindere a competenței disciplinare în situațiile speciale în care salariații sunt supuși unor statute disciplinare proprii

The unlawful nature of the act derives from its inconsistency with the work obligations or with the rules of conduct established by the Labor Code, by the internal normative acts, by the collective and individual labor agreements. Not only the violation of service obligations, but also attitudes incompatible with the rules of professional conduct can constitute disciplinary offences.

As regards the seriousness of the deviation, art. 206 para. (5) The CM establishes it as a fundamental criterion for the individualization of the disciplinary sanction. The more serious the act and the more significant it has an impact on the internal order, the more severe the sanction must be.

The disciplinary sanction is carried out according to procedural rules, which aim to ensure, on the one hand, the effectiveness of combating acts and behaviors harmful to the labor process, and on the other hand, to guarantee the exact establishment of the facts and to ensure the right of defense of the employees concerned, thus avoiding unfair sanctions. **[8]**

The Labor Code of the Republic of Moldova regulates the competence of the bodies empowered with the application of disciplinary sanctions, the regulation has the role of clearly delimiting the authority that can order the application of sanctions, thus ensuring the observance of the employee's rights and the prevention of abuses.

Pursuant to art. 207 para. (1) CM, the right to apply the disciplinary sanction belongs to the body that has the competence to employ the employee, i.e. the entity or person who has the power to conclude, modify or terminate the individual

(cum ar fi cei din domeniul forțelor armate, poliției, serviciului public etc.). În aceste cazuri, organele ierarhic superioare pot aplica sancțiuni disciplinare în conformitate cu statutele sau regulamentele speciale. Rațiunea acestei dispoziții rezidă în caracterul specific al activităților respective, unde disciplina are o importanță sporită și necesită un control ierarhic mai riguros. Totodată, norma asigură o corelare între dreptul comun al muncii și reglementările speciale, consacrând principiul subsidiarității aplicării Codului muncii în raport cu statutele profesionale.

Iar potrivit art. 207 alin. (3) CM, pentru salariații care dețin funcții elective, concedierea pe motiv disciplinar (prevăzută la art. 206 alin. (1) lit. d)) poate fi dispusă doar prin hotărârea organului care i-a ales și exclusiv în temeiuri legale. Această prevedere conferă o garanție suplimentară de independență pentru persoanele alese prin vot, protejându-le de eventuale presiuni sau decizii abuzive ale conducerii.

Astfel, aplicarea sancțiunilor disciplinare nu este o competență arbitrară, ci o prerogativă legală strict delimitată, care aparține organului de angajare sau, în cazurile prevăzute de acte normative speciale, organelor ierarhic superioare. Această reglementare subliniază ideea că puterea disciplinară este o expresie a raportului de subordonare juridică, dar nu se exercită discreționar, ci în limitele stabilite de lege. Prin urmare, legalitatea organului emitent al sancțiunii constituie o condiție esențială de validitate a actului disciplinar. O sancțiune aplicată de o persoană necompetentă ar fi nulă de drept, iar salariatul ar putea solicita anularea acesteia în instanța de

employment contract. Usually, this body is the employer - natural or legal person, represented by the head of the unit or by a person designated by an internal administrative act. This gives legal coherence to the disciplinary procedure, since the one who has the right to hire also has the prerogative to sanction, thus maintaining the balance between the rights and responsibilities of the parties to the employment relationship.

According to art. 207 para. (2) CM, disciplinary sanctions may also be applied to employees who bear disciplinary liability according to the statutes or disciplinary regulations and other normative acts. This represents an extension of the disciplinary competence in special situations in which employees are subject to their own disciplinary statutes (such as those in the field of the armed forces, police, public service, etc.). In such cases, hierarchically superior bodies may apply disciplinary sanctions in accordance with statutes or special regulations. The reason for this provision lies in the specific nature of those activities, where discipline is of greater importance and requires more rigorous hierarchical control. At the same time, the norm ensures a correlation between the common labor law and the special regulations, enshrining the principle of subsidiarity of the application of the Labor Code in relation to the professional statutes.

And according to art. 207 para. (3) CM, for employees holding elective positions, dismissal for disciplinary reasons (provided for in art. 206 para. (1) letter d)) can be ordered only by the decision of the body that elected them and exclusively on legal

judecată.

Suplimentar, legislația muncii instituie procedura concretă de aplicare a sancțiunilor disciplinare, oferind o serie de garanții procedurale menite să asigure respectarea principiilor legalității, echității și dreptului la apărare al salariatului. Respectiv, angajatorul are obligația de a solicita salariatului o explicație scrisă înainte de aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare. Această cerință are valoare de garanție procedurală fundamentală, echivalentă cu dreptul la apărare din procedura jurisdicțională. Solicitarea explicației scrise permite salariatului să își expună punctul de vedere asupra faptei imputate, să ofere justificări, probe sau circumstanțe atenuante. În același timp, această etapă asigură transparența procesului decizional al angajatorului, care este obligat să țină cont de argumentele prezentate înainte de a dispune sancțiunea.

Termenul de cinci zile lucrătoare acordat pentru prezentarea explicației reprezintă o garanție rezonabilă, permițând salariatului o reacție adecvată și reflectată. În cazul în care acesta refuză să ofere explicații, refuzul trebuie consemnat într-un proces-verbal semnat de reprezentanți ai ambelor părți – angajator și salariați. Această formalitate are rolul de a preveni eventuale abuzuri și de a asigura caracterul obiectiv al constatării, evitând interpretarea refuzului ca o recunoaștere tacită a vinovăției.

Totodată, art. 208 alin. (2) CM conferă angajatorului dreptul de a organiza o anchetă de serviciu, atunci când gravitatea faptei impune o examinare mai detaliată a circumstanțelor. Ancheta disciplinară este o etapă facultativă, dar esențială în cazurile complexe sau controversate, întrucât permite o evaluare temeinică a

grounds. This provision provides an additional guarantee of independence for those elected by vote, protecting them from possible pressure or abusive decisions by the management.

Thus, the application of disciplinary sanctions is not an arbitrary competence, but a strictly delimited legal prerogative, which belongs to the employment body or, in the cases provided for by special normative acts, to the hierarchically superior bodies. This regulation emphasizes the idea that disciplinary power is an expression of the relationship of legal subordination, but it is not exercised discretionarily, but within the limits established by law. Therefore, the legality of the body issuing the sanction is an essential condition for the validity of the disciplinary act. A sanction imposed by an incompetent person would be null and void, and the employee could request its annulment in court.

In addition, the labor legislation establishes the concrete procedure for the application of disciplinary sanctions, providing a series of procedural guarantees meant to ensure compliance with the principles of legality, equity and the employee's right to defense. Respectively, the employer has the obligation to ask the employee for a written explanation before applying any disciplinary sanction. That requirement has the value of a fundamental procedural guarantee, equivalent to the rights of defence in judicial proceedings. Requesting a written explanation allows the employee to present his point of view on the alleged act, to provide justifications, evidence or mitigating circumstances. At the same time, this stage ensures the

faptelor, a probelor și a eventualelor circumstanțe a abaterii disciplinare. Codul muncii nu prevede care ar fi componența acestei comisii, însă, ca regulă, angajatorul desemnează și reprezentanți ai salariaților în această comisie de anchetă **[9]**. Durata maximă de o lună stabilită de lege previne tergiversarea procedurii și asigură celeritatea acesteia.

Pe parcursul anchetei, salariatul beneficiază de dreptul de a fi audiat, de a prezenta probe și de a-și susține poziția în fața persoanei sau comisiei abilitate cu investigarea faptei. Această dispoziție exprimă în mod clar intenția ca să fie ascultată și cealaltă parte, garantând un echilibru între autoritatea angajatorului și protecția salariatului. Nerespectarea acestor cerințe procedurale – solicitarea explicației scrise, consemnarea refuzului, organizarea anchetei atunci când este cazul – atrage nulitatea sancțiunii aplicate.

Prezintă importanță vitală și termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare, reglementate în cadrul art. 209 CM. Așadar, sancțiunea disciplinară trebuie aplicată de regulă imediat după constatarea abaterii, dar nu mai târziu de o lună de la data constatării. Această formulare reflectă o dublă exigență: pe de o parte, celeritatea, adică obligația angajatorului de a acționa prompt, iar pe de altă parte, proporționalitatea temporală, evitând ca măsura disciplinară să fie luată la o distanță nejustificată în timp, când efectul său educativ și preventiv s-ar estompa.

Legiuitorul stabilește totodată că, la calculul termenului de o lună, nu se include perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă, de studii sau medical. Această excludere are un dublu scop: protejarea drepturilor

transparency of the decision-making process of the employer, who is obliged to take into account the arguments presented before ordering the sanction.

The five-working day deadline granted for the presentation of the explanation is a reasonable guarantee, allowing the employee an appropriate and reflected reaction. If he refuses to provide explanations, the refusal must be recorded in a report signed by representatives of both parties – employer and employees. The purpose of this formality is to prevent possible abuses and to ensure the objective nature of the finding, avoiding the interpretation of the refusal as a tacit admission of guilt.

At the same time, art. 208 para. (2) The CM gives the employer the right to organize a service investigation, when the seriousness of the act requires a more detailed examination of the circumstances. The disciplinary investigation is an optional step, but essential in complex or controversial cases, as it allows a thorough assessment of the facts, evidence and possible circumstances of the disciplinary misconduct. The Labor Code does not provide for the composition of this commission, but, as a rule, the employer also appoints employee representatives to this commission of inquiry **[9].** The maximum duration of one month established by law prevents the procrastination of the procedure and ensures its speed.

During the investigation, the employee benefits from the right to be heard, to present evidence and to support his position before the person or commission empowered to investigate the fact. This provision clearly expresses the intention for the

salariatului aflat temporar în imposibilitatea de a participa la procedura disciplinară și asigurarea unui proces echitabil. În absența salariatului, aplicarea unei sancțiuni ar încălca dreptul acestuia la apărare, motiv pentru care legea suspendă termenul până la reluarea efectivă a raportului de muncă.

De asemenea, se consacră termenele de prescripție pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare, stabilind o limită generală de șase luni de la data comiterii abaterii. După expirarea acestui termen, angajatorul își pierde dreptul de a sancționa salariatul, indiferent de gravitatea faptei. Rațiunea acestei reguli constă în principiul stabilității raporturilor de muncă și în necesitatea de a evita menținerea unei stări de incertitudine juridică pentru o perioadă nedeterminată.

Totuși, pentru situațiile în care abaterea disciplinară este descoperită în urma unei revizii sau a unui control economico-financiar, legea prevede un termen special, de doi ani de la data comiterii faptei. Această derogare se justifică prin natura specifică a acestor abateri, care pot fi constatate doar ulterior, ca urmare a unei activități de control contabil, financiar sau de audit intern, fiind, prin urmare, imposibil de identificat la momentul săvârșirii lor.

Cu toate acestea, textul legal prevede că durata procedurii penale nu se include în termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, ceea ce demonstrează o armonizare între răspunderea disciplinară și cea penală. Astfel, în situațiile în care fapta comisă de salariat face obiectul unei urmăriri penale, termenul disciplinar se suspendă pe durata acesteia, evitând aplicarea prematură a unei sancțiuni înainte de stabilirea faptelor în plan penal.

other party to be heard, guaranteeing a balance between the employer's authority and the employee's protection. Failure to comply with these procedural requirements - requesting a written explanation, recording the refusal, organizing the investigation when necessary - entails the nullity of the sanction applied.

The deadlines for the application of disciplinary sanctions, regulated under Article 209 CM, are also of vital importance. Therefore, the disciplinary sanction must usually be applied immediately after the finding of the misconduct, but no later than one month from the date of the finding. That wording reflects a double requirement: on the one hand, celerity, i.e. the employer's obligation to act promptly, and on the other hand, temporal proportionality, avoiding that the disciplinary measure is taken at an unjustified distance in time, when its educational and preventive effect would fade.

The legislator also establishes that, in the calculation of the one-month term, the period during which the employee is on rest, study or medical leave is not included. This exclusion has a double purpose: to protect the rights of the employee who is temporarily unable to participate in the disciplinary procedure and to ensure a fair trial. In the absence of the employee, the application of a sanction would violate his right to defense, which is why the law suspends the deadline until the effective resumption of the employment relationship.

It also enshrines the limitation periods for the application of disciplinary sanctions, setting a general limit of six months from the date of the misconduct. After the

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) CM.

Așadar, dispozițiile art. 206 alin. (1) CM consacră regimul juridic al sancțiunilor disciplinare, stabilind formele concrete prin care angajatorul poate reacționa la săvârșirea unei abateri disciplinare. Această normă conturează scala sancțiunilor aplicabile, reflectând principiul proporționalității între gravitatea faptei comise și intensitatea măsurii disciplinare.

Avertismentul constituie forma cea mai ușoară de sancțiune disciplinară, având un caracter mai degrabă moral și preventiv. Prin aplicarea sa, angajatorul atrage atenția salariatului asupra comportamentului necorespunzător, oferindu-i posibilitatea de a-și corecta conduita fără a-i afecta statutul profesional. Această sancțiune exprimă ideea „prevenției înaintea represiunii", fiind adesea utilizată pentru abateri minore sau pentru prima încălcare a disciplinei muncii.

Mustrarea reprezintă o sancțiune cu caracter mai ferm, ce implică o apreciere critică oficială a conduitei salariatului. Ea se aplică în cazul abaterilor care, deși nu sunt grave, relevă o atitudine neglijentă sau lipsită de responsabilitate față de obligațiile de serviciu.

Mustrarea aspră are o gravitate sporită și se aplică atunci când salariatul a comis fapte repetate sau abateri mai serioase, care perturbă ordinea internă și disciplina colectivului. Ea constituie un avertisment sever că o nouă abatere poate conduce la aplicarea celei mai drastice măsuri - concedierea. În

expiry of this term, the employer loses the right to sanction the employee, regardless of the seriousness of the act. The rationale for this rule lies in the principle of stability of employment relationships and in the need to avoid maintaining a state of legal uncertainty for an indefinite period.

However, for situations in which the disciplinary misconduct is discovered following a review or an economic-financial control, the law provides for a special term of two years from the date of committing the act. That derogation is justified by the specific nature of those misstatements, which can only be established subsequently as a result of accounting, financial or internal audit control, and are therefore impossible to identify at the time they were committed.

However, the legal text provides that the duration of the criminal procedure is not included in the term of application of the disciplinary sanction, which demonstrates a harmonization between disciplinary and criminal liability. Thus, in situations where the act committed by the employee is the subject of a criminal investigation, the disciplinary term is suspended for its duration, avoiding the premature application of a sanction before the criminal facts are established.

For the violation of labor discipline, the employer has the right to apply the following ***disciplinary sanctions against the employee***: a) written warning; b) reprimand; c) severe reprimand; d) dismissal (on the grounds provided for in art.86 para.(1) letters g)-r) CM.

Therefore, the provisions of art. 206 para. (1) The CM enshrines the

doctrină, această sancțiune este percepută ca o verigă intermediară între răspunderea de natură morală și cea cu consecințe juridice definitive.

Concedierea constituie sancțiunea disciplinară extremă, rezervată pentru cazurile de abateri grave sau repetate, prevăzute expres de art. 86 alin. (1) lit. g)–r) din Codul muncii (cum ar fi absențele nemotivate, refuzul de a îndeplini obligațiile de serviciu, prezentarea la lucru în stare de ebrietate, etc.). Prin natura sa, concedierea are un caracter excepțional, fiind aplicabilă doar atunci când menținerea salariatului în funcție ar deveni incompatibilă cu exigențele disciplinei și ale ordinii interne.

Pe lângă funcția coercitivă, sancțiunea disciplinară are și o funcție educativă, având scopul de a restabili ordinea juridică și morală în cadrul colectivului, dar și de a preveni comiterea unor abateri viitoare. În acest sens, aplicarea sancțiunii trebuie să fie justificată, motivată în fapt și în drept, și să respecte procedura stabilită de articolele 208 și 209 CM, care reglementează modul și termenele aplicării.

Legiuitorul mai interzice aplicarea amenzilor și a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Această interdicție are o importanță deosebită, deoarece exprimă ideea că răspunderea disciplinară nu poate fi transformată într-o formă de sancționare materială. În dreptul muncii, sancțiunea are un caracter moral și organizatoric, nu patrimonial, fiind menită să corecteze comportamentul salariatului, nu să-i diminueze veniturile. Introducerea unor amenzi ar submina echilibrul contractual dintre părți și ar deschide calea abuzurilor din partea angajatorului.

legal regime of disciplinary sanctions, establishing the concrete forms by which the employer can react to the commission of a disciplinary offense. This rule outlines the scale of the applicable sanctions, reflecting the principle of proportionality between the seriousness of the act committed and the intensity of the disciplinary measure.

The written warning is the easiest form of disciplinary sanction, having a rather moral and preventive character. By applying it, the employer draws the employee's attention to the inappropriate behavior, giving him the opportunity to correct his conduct without affecting his professional status. This sanction expresses the idea of "prevention before repression", and is often used for minor misconduct or for the first violation of labor discipline.

The reprimand is a firmer sanction, which implies an official critical assessment of the employee's conduct. It applies to misconduct which, although not serious, reveals a negligent or irresponsible attitude towards service obligations.

The severe reprimand has an increased severity and is applied when the employee has committed repeated acts or more serious misconducts, which disrupt the internal order and discipline of the collective. It constitutes a stern warning that a new misconduct may lead to the application of the most drastic measure - dismissal. In the doctrine, this sanction is perceived as an intermediate link between liability of a moral nature and that with definitive legal consequences.

Dismissal is the extreme disciplinary sanction, reserved for

Totodată, pentru aceeași abatere nu poate fi aplicată decât o singură sancțiune. Această regulă împiedică dublarea măsurilor punitive și garantează caracterul echitabil al răspunderii. În absența acestei prevederi, angajatorul ar putea aplica succesiv mai multe sancțiuni pentru aceeași faptă. Astfel, legea asigură că măsura aplicată are un caracter definitiv și proporțional, iar eventualele sancțiuni ulterioare pot viza doar fapte noi, distincte.

În fine, art. 206 alin. (5) CM impune angajatorului obligația de a ține cont de gravitatea abaterii și de circumstanțele obiective ale cauzei la aplicarea sancțiunii disciplinare. Această normă transpune în plan practic principiul proporționalității, unul dintre pilonii de bază ai dreptului muncii. Gravitatea faptei trebuie analizată în funcție de natura obligației încălcate, urmările produse, intenția sau neglijența salariatului, comportamentul anterior și contextul general al activității. Astfel, o abatere minoră nu poate justifica aplicarea unei sancțiuni severe, iar angajatorul trebuie să dovedească o apreciere echilibrată și rezonabilă a faptelor.

Concluzii

Prin urmare, observăm că răspunderea disciplinară a salariatului reprezintă unul dintre pilonii fundamentali ai dreptului muncii, menită să asigure menținerea ordinii, disciplinei și eficienței în cadrul raporturilor juridice de muncă. Răspunderea disciplinară nu reprezintă doar o prerogativă de autoritate a angajatorului, ci o expresie a ordinii juridice interne care îmbină dreptul angajatorului de a sancționa abaterile cu garanțiile procesuale ale salariatului.

cases of serious or repeated misconduct, expressly provided for by art. 86 para. (1) letters g)–r) of the Labor Code (such as unjustified absences, refusal to fulfill work obligations, showing up to work in a state of intoxication, etc.). By its nature, dismissal is exceptional, being applicable only when keeping the employee in office would become incompatible with the requirements of discipline and internal order.

In addition to the coercive function, the disciplinary sanction also has an educational function, with the aim of restoring the legal and moral order within the collective, but also to prevent future misconduct. In this regard, the application of the penalty must be justified, reasoned in fact and in law, and comply with the procedure established by Articles 208 and 209 CM, which regulate the manner and deadlines for its application.

The legislator also prohibits the application of fines and other pecuniary sanctions for the violation of labor discipline. This prohibition is of particular importance, as it expresses the idea that disciplinary liability cannot be transformed into a form of material sanction. In labor law, the sanction has a moral and organizational character, not patrimonial, being meant to correct the employee's behavior, not to diminish his income. The introduction of fines would undermine the contractual balance between the parties and open the way for abuses by the employer.

Furthermore, only one disciplinary sanction may be applied for the same misconduct. This rule prevents the accumulation of punitive measures and guarantees the fairness of

Prin urmare, exercitarea puterii disciplinare trebuie să se bazeze pe respectarea principiilor legalității, proporționalității, individualizării sancțiunii și a dreptului la apărare.

Disciplina muncii, ca element esențial al oricărui proces organizat de activitate, nu poate fi impusă exclusiv prin constrângere sau sancțiuni, ci trebuie asigurată printr-un echilibru între stimulare, motivare și responsabilitate profesională. Angajatorul, în calitatea sa de organizator al procesului de muncă, este obligat să creeze condițiile economice, sociale și organizatorice care favorizează respectarea regulilor interne, iar salariatul, la rândul său, trebuie să manifeste o atitudine conștientă față de obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare constituie un instrument de restabilire a ordinii juridice încălcate, însă aceasta nu poate fi realizată în mod arbitrar. Legea impune respectarea unei proceduri clare, care presupune solicitarea explicațiilor scrise ale salariatului, eventuala efectuare a unei anchete de serviciu și aplicarea sancțiunii în termenele prevăzute de Codul muncii. Respectarea acestor garanții nu doar că protejează drepturile individuale ale salariatului, dar și conferă legitimitate măsurii dispuse de angajator.

Totodată, răspunderea disciplinară își îndeplinește menirea sa social-juridică doar atunci când este aplicată proporțional, în raport cu gravitatea abaterii și circumstanțele concrete ale cauzei. Funcția preventiv-educativă a sancțiunilor trebuie să prevaleze asupra celei punitive, scopul final fiind consolidarea disciplinei, nu exercitarea autorității în mod discreționar. De asemenea, interdicția aplicării

liability. In the absence of such a provision, the employer could successively impose multiple sanctions for the same act. Thus, the law ensures that the applied measure has a definitive and proportionate character, while any subsequent sanctions may only concern new, distinct acts.

Finally, art. 206 para. (5) The CM imposes on the employer the obligation to take into account the seriousness of the misconduct and the objective circumstances of the case when applying the disciplinary sanction. This rule practically transposes the principle of proportionality, one of the basic pillars of labor law. The seriousness of the act must be analyzed according to the nature of the obligation breached, the consequences produced, the intention or negligence of the employee, the previous behavior and the general context of the activity. Thus, a minor misconduct cannot justify the imposition of a severe penalty and the employer must prove a balanced and reasonable assessment of the facts.

Conclusions

Consequently, it can be observed that the disciplinary liability of the employee represents one of the fundamental pillars of labour law, aimed at ensuring the maintenance of order, discipline, and efficiency within employment relations. Disciplinary liability is not merely a prerogative of employer authority but an expression of the internal legal order that balances the employer's right to sanction misconduct with the employee's procedural guarantees. Therefore, the exercise of disciplinary

sancțiunilor pecuniare și regula unicității sancțiunii pentru aceeași abatere asigură caracterul echitabil și uman al răspunderii disciplinare, în conformitate cu principiile statului de drept și cu exigențele protecției salariatului.

Referințe

[1] Boișteanu E., Romandaș N. *Dreptul muncii.* Chișinău: S. n. (Î.S. F.E.-P. „Tipografia Centrală"), 2014, p. 642.
[2] Boișteanu E., Romandaș N., op.cit. (2014), p. 643.
[3] Codul muncii al Republicii Moldova, Cod nr. 154 din 28.03.2003. Publicat: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 159-162 din 29.07.2003.
[4] Macovei T. *Răspunderea disciplinară a salariaților.* În: Studia Universitatis Moldaviae, Seria „Științe Sociale" nr. 8(158)/2022, p. 134.
[5] Cojocaru V. *Corelația dintre răspunderea disciplinară și morală a magistratului.* În: Revista Institutului Național al Justiției nr. 1(36)/2016, p. 29.
[6] Boișteanu E., Romandaș N., op.cit., (2014), p. 646.
[7] Romandaș N. *Reflecții cu privire la condițiile răspunderii disciplinare. Sancțiunea disciplinară.* În: Teoria și practica administrării publice, 19 mai 2017, Chișinău, Republica Moldova: S.C. „Elan Poligraf" S.R.L., 2017, p. 267.
[8] Romandaș N., op.cit., (2017), p. 270.
[9] Macovei T., op.cit., (2022), p. 135.

power must be based on compliance with the principles of legality, proportionality, individualization of sanctions, and the right to defence.

Labor discipline, as an essential element of any organized activity process, cannot be imposed exclusively by coercion or sanctions, but must be ensured by a balance between stimulation, motivation and professional responsibility. The employer, in its capacity as organizer of the labor process, is obliged to create the economic, social and organizational conditions that favor the observance of the internal rules, and the employee, in turn, must manifest a conscious attitude towards the obligations assumed by the individual employment contract.

The application of disciplinary sanctions is a tool for restoring the violated legal order, but it cannot be carried out arbitrarily. The law requires the observance of a clear procedure, which involves requesting the employee's written explanations, possibly conducting a service investigation and applying the sanction within the deadlines provided by the Labor Code. Compliance with these guarantees not only protects the individual rights of the employee, but also gives legitimacy to the measure ordered by the employer.

At the same time, disciplinary liability fulfills its social-legal purpose only when it is applied proportionately, in relation to the seriousness of the misconduct and the concrete circumstances of the case. The preventive-educational function of sanctions must prevail over the punitive one, the ultimate goal being to strengthen discipline, not to exercise authority in a discretionary

manner. Also, the prohibition of the application of pecuniary sanctions and the rule of the single sanction for the same offence ensure the fair and humane nature of disciplinary liability, in accordance with the principles of the rule of law and the requirements of employee protection.

References

[1] Boișteanu E., Romandaș N. *Labor law.* Chisinau: S. n. (Î.S. F.E.-P. "Tipografia Centrală"), 2014, p. 642.
[2] Boișteanu E., Romandaș N., op.cit. (2014), p. 643.
[3] Labour Code of the Republic of Moldova, Code no. 154 of 28.03.2003. Published: Official Gazette of the Republic of Moldova No. 159-162 of 29.07.2003.
[4] Macovei T. *Disciplinary liability of employees.* In: Studia Universitatis Moldaviae, "Social Sciences" Series no. 8(158)/2022, p. 134.
[5] Cojocaru v. *The correlation between the disciplinary and moral responsibility of the magistrate.* In: Journal of the National Institute of Justice no. 1(36)/2016, p. 29.
[6] Boișteanu E., Romandaș N., op.cit., (2014), p. 646.
[7] Romandaș N. *Reflections on the conditions of disciplinary liability. Disciplinary sanction.* In: Theory and Practice of Public Administration, 19 May 2017, Chisinau, Republic of Moldova: S.C. "Elan Poligraf" S.R.L., 2017, p. 267.
[8] Romandaș N., op.cit., (2017), p. 270.
[9] Macovei T., op.cit., (2022), p. 135.