CZU 342.98:339.543

IDENTIFICAREA REGLEMENTĂRILOR LEGALE AFERENTE RĂSPUNDERII ADMINISTRATIV-DISCIPLINARE APLICATE COLABORATORILOR VAMALI

Sergiu BODLEV,
lector universitar, facultatea de drept a Universitații de Stat
„B. P. Hasdeu" din Cahul

Obiectul prezentei cercetări îl formează răspunderea administrativ-disciplinară a colaboratorilor vamali, care, pentru decizii şi acţiuni ilegale sau pentru inacţiune, conform normelor legale, sunt sancţionaţi disciplinar, administrativ, penal sau lor li se aplică alte sancţiuni în conformitate cu legislaţia.

Cuvinte-cheie: Contravenţie; răspundere contravenţională; răspundere administrativă; răspundere disciplinară; serviciul vamal; etc.

IDENTIFICATION OF LEGAL REGULATIONS RELATED TO ADMINISTRATIVE-DISCIPLINARY ACCOUNTABILITY FOR CUSTOMS OFFICERS.

Sergiu BODLEV,
lecturer, Law School of B.P.Hajdeu State University of Cahul

The subject of the present investigation is the administrative-disciplinary liability of the customs officers, who are subject to disciplinary, administrative, criminal or other sanctions in accordance with the law, for illegal decisions and actions or for inaction, according to the legal norms. Keywords: Contravention; contraventional liability; administrative accountability; disciplinary liability; customs service; and so on

Pentru o analiză ampă a legislației ce prevede elementele răspunderii administrativ și/sau disciplinare a organelor vamale, ne propunem cercetarea noțiunii de răspundere administrativ-disciplinară dată în literatura de specialitate. Astfel, Iorgovan A., în lucrarea "Tratat de drept Administrativ. Vol. II" specifică că [răspunderea administrativ-disciplinară este o situaţie juridică, care constă în complexul de drepturi şi obligaţii conexe, conţinut al raporturilor juridice sancţionatorii, stabilite între un organ al administraţiei publice sau, după caz, un funcţionar public şi autorul unei abateri administrative (organ de stat, funcţionar public, structură nestatală, persoană fizică), ce nu este contravenţionalizată.] Iorgovan A. Drept administrativ, vol. III, Bucureşti: Procardia, 1993, p. 186.

Alți autori, printre care îl putem cita pe Bălan E. definesc răspunderea administrativ-disciplinară ca [acea situaţie juridică prin care se concretizează raportul sancţionator fără caracter contravenţional, stabilit între subiectul activ al faptei (autorul abaterii administrativ-disciplinare) şi subiectul activ al răspunderii (autoritatea care aplică sancţiunea), în cazul săvârşirii cu vinovăţie de către primul a unei abateri disciplinare.] Bălan E. Instituţii Administrative, Bucureşti: CH Beck, 2008, p. 257.

Cum menționează autorul rus A.G. Hozeainov [În deosebi disciplina muncii are importanță în activitatea funcționarilor publici, chemați să rezolve problemele societății și ale statului. Este un element al profesionalismului cadrelor, care sporește în mod semnificativ cultura muncii lor manageriale, eficiența aceste-

ia”. Semnul distinctiv al raspunderi disciplinare este că măsurile date se aplică funcționarilor publici vinovati, în ordine ierarhică ,de către autoritatea superioară sau de către un funcționar autorizat să numeasca la funcția dată . “Respectarea disciplinei de către funcționarii publici este o condiție necesară pentru o muncă eficientă și stabilă. Respectarea disciplinei presupune ca fiecare funcționar public îndeplinește regulile de conduită trasate de către autoritatea ierarhic superioară, în timp util și de a executa cu acuratețe indicațiile legale ale superiorilor]. Хозяинов А.Г. Механизмы укрепления дисциплины государственных гражданских служащих // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. 2005. № 4.

Este interesantă legislaţia muncii SUA, care reglamentează relaţiile din domeniul raspunderii disciplinare şi anume: există o listă foarte largă de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii serviciului public. Pe lângă demiterea lor, acestea includ: privarea de dreptul de a avansa în grad, reducerea vechimii în serviciu, transferul într-un loc incomod de muncă ca distanță și comfort. Într-o serie de instituții de stat, ca măsură disciplinară intervine un sistem de amenzi. Activitatea alene, lipsa de initiativă duce la o astfel de sancţiune disciplinară ca micşorarea salariului. Informal, dar este de fapt utilizat mecanismul de introducere a salariaţilor concediaţi intr-o listă ”neagră”, care privează persoanele concediate de posibilitatea de a se angaja în alte agenţii guvernamentale. Această măsură se aplică în special, în cazurile de concedierea din cauza neloialităţii.

Dacă e să privim problema răspunderii administrativ-disciplinară abordată în literatura de specialitate naţională, putem cita opinia cercetătorului Cerchez A. M., care susţine că [răspunderea administrativ-disciplinară are ca temei obiectiv abaterile administrative, fără caracter contravenţional, reprezentând încălcări, cu vinovăţie, ale normelor de drept administrativ. Abaterea administrativă, temei al răspunderii administrativ-disciplinare, constă în neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a obligaţiilor care incumbă subiectelor subordonate în raporturile juridice de drept administrativ.] Cerchez A. M. Formele răspunderii juridice în dreptul intern, Teză de doctor în drept, Chişinău, 2016, p. 103

Dacă e să examinăm legislaţia în vigoare care reglementează sancţiunile administrativ-disciplinare putem desprinde din art.57 a Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158 din 04.07.2008 că constituie abateri disciplinare următoarele:

[a) întârzierea sistematică la serviciu;

b) absenţele nemotivate de la serviciu mai mult de 4 ore pe parcursul unei zile lucrătoare;

c) intervenţiile în favoarea soluţionării unor cereri în afara cadrului legal;

d) nerespectarea cerinţelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidenţialităţii informaţiilor de care funcţionarul public ia cunoştinţă în exerciţiul funcţiei;

e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile şi atribuţiile de serviciu;

f) neglijenţa repetată sau tergiversarea sistematică a îndeplinirii sarcinilor;

g) acţiunile care aduc atingere prestigiului autorităţii publice în care activează;

h) încălcarea normelor de conduită a funcţionarului public (vamal);

i) desfăşurarea în timpul programului de muncă, a unor activităţi cu caracter politic, cum ar fi exprimarea sau manifestarea publică a preferinţelor politice şi favorizarea vreunui partid politic sau vreunei organizaţii social-politice;

j) încălcarea prevederilor referitoare la obligaţii, incompatibilităţi, conflict de interese şi restricţii stabilite prin lege;

k) încălcarea regulilor de organizare şi desfăşurare a concursului, a regulilor de evaluare a performanţelor profesionale ale funcţionarilor publici;

l) alte fapte considerate ca abateri disciplinare în legislaţia din domeniul funcţiei publice

şi funcţionarilor publici.] Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158 din 04.07.2008, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232 din 23.12.2008, art. 57.

Acelaşi act normativ prevede la art.58 că [pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcţionarului public (în cazul studiat colaboratorului vamal) îi pot fi aplicate astfel de sancţiuni disciplinare cum ar fi:

a) avertisment;

b) mustrare;

c) mustrare aspră;

d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcţie în decursul unui an;

e) suspendarea dreptului de a fi avansat în trepte de salarizare pe o perioadă de la unu la doi ani;

g) destituirea din funcţia publică;

h) retrogradarea în funcţie şi/sau în grad de calificare.] Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158 din 04.07.2008, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232 din 23.12.2008, art. 58.

Cu o aprofundare în studiul răspunderii administrativ-disciplinare în domeniul Dreptului Vamal ne propunem a analiza normele legale ce reglementează răspunderea administrativă în sfera dreptului vamal și în acest sens avem a remarca normele Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003 care prevede la art. 206 anumite particularităţi caracteristice ale răspunderii administrativ-disciplinare aplicabile atât şi în domeniul Dreptului Vamal după cum urmează:

[a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).] Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162/648 din 29.07.2003, art. 206.

Din articolul specificat supra, observăm că sunt enumerate sancţi-

unile disciplinare care pot fi aplicate de către angajator faţă de salariat aplicabil şi sectorului vamal pentru încălcarea disciplinei muncii. Drept temei legal pentru aplicarea de către angajator faţă de salariat a sancţiunilor disciplinare serveşte comiterea din partea acestuia a abaterii disciplinare. [Abatere disciplinară se consideră neîndeplinirea ilegală ori îndeplinirea necuvenită din vina salariatului a obligaţiilor de muncă puse pe seama lui, ce atrage după sine aplicarea de către angajator faţă de acesta a sancţiunilor disciplinare. Ca măsură extremă de sancţiune disciplinară este concedierea (alin. (1) lit. d)). Însă, nu orice concediere se consideră drept sancţiune disciplinară, ci doar cea prevăzută în art. 86 alin. (1) lit. g) - r) CM.] Capșa T. Comentariu științifico – practic la Codul muncii al Republicii Moldova (cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014), Chișinău: Universitatea de Studii Europene, 2014, comentariu art. 206.

Totodată, reieşind din prevederile art. 26 al Legii nr. 1150/2000 privind serviciul în organele vamale, colaboratorului vamal îi pot fi aplicate următoarele sancţiuni disciplinare:

[a) observaţia;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) retrogradarea în funcţie pe un termen de până la 6 luni;

e) reţinerea conferirii gradului special;

f) preîntâmpinarea că nu corespunde serviciului în conformitate cu rezultatele atestării;

g) eliberarea din serviciu în organul vamal.] Legea serviciului în organele vamale nr. 1150 din 20.07.2000, Monitorul Oficial al RM nr. 106-108 din 24.08.2000, art. 26.

După Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Statutului disciplinar al factorilor de decizie din organele controlului vamal al Republicii Moldova nr. 746 din 07.08.1997 în cazul în care persoana cu funcţie de răspundere din organele vamale comite o încălcare a disciplinei de serviciu, şeful trebuie să analizeze cauzele încălcării, să aprecieze gradul şi consecinţele ei şi, în dependenţă de aceasta, să aplice, după caz, sancţiunea disciplinară. Cu o referire similară a prevederilor Codului Muncii al RM vine și HG specificată mai sus unde la pct. 26 se menționează că în baza faptelor ce au constituit încălcarea disciplinei de serviciu (conform deciziei şefului organului vamal) poate fi întreprinsă o anchetare de serviciu. Astfel, observăm că factorii de decizie din organele vamale poartă răspundere, pentru infracţiunile săvârşite, în conformitate cu legislaţia în vigoare a Republicii Moldova.

În conformitate cu norma citată mai sus, avem a nota că pentru încălcarea disciplinei de serviciu asupra persoanelor cu funcţii de răspundere din organele vamale pot fi aplicate următoarele sancţiuni:

- observaţie;
- mustrare;
- mustrare aspră;
- retrogradarea din grad cu o treaptă;
- retrogradarea din funcţie până la şase luni;
- reţinerea acordării gradului personal;
- concedierea.

Ce ține de sancţiunea disciplinară în formă de concediere poate fi aplicată în privinţa persoanei cu funcţii de răspundere din organele vamale pentru:

○ neîndeplinirea sistematică şi nemotivată a obligaţiilor de serviciu;

○ dacă asupra persoanei respective au fost aplicate anterior alte sancţiuni disciplinare sau publice;

○ absenţa nemotivată, inclusiv de la locul de muncă, mai mult de trei ore în timpul serviciului;

○ prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, sub influenţa substanţelor narcotice sau toxice;

○ săvârşirea unui furt, ce prevede răspunderea penală sau administrativă, confirmată prin hotărârea definitivă a judecăţii, ori prin hotărârea altui organ, de competenţa căruia ţine aplicarea pedepsei administrative sau altei sancţiuni publice;

○ încălcarea gravă a regulilor controlului vamal.

Dacă e să privim ierarhic drepturile angajaților serviciului vamal de a dispune și aplica sancțiuni disciplinare atunci avem a concretiza că Directorul General al Serviciului Vamal are dreptul să [aplice în măsură deplină toate sancţiunile disciplinare, în conformitate cu Statutul disciplinar al factorilor de decizie din organele controlului vamal al Republicii Moldova. Prim-vicedirectorul, vicedirectorii generali, şefii de direcţii şi locţiitorii lor, şefii secţiilor Serviciului Vamal sunt în drept:

❖ să facă observaţie persoanelor cu funcţii de răspundere, subordonate lor;

❖ să intervină faţă de conducătorul ierarhic superior cu propuneri referitoare la aplicarea sancţiunilor disciplinare faţă de persoanele cu funcţii de răspundere din Serviciul Vamal şi din subdiviziunile vamale din subordine.

Şeful biroului vamal dispune de următoarele drepturi referitor la persoanele cu funcţii de răspundere aflate în subordonarea lui:

▪ să facă observaţie, să anunţe mustrare sau mustrare aspră;

▪ să-l retrogradeze, cu excepţia persoanelor numite în funcţie şi eliberate din fincţie prin coordonarea cu Serviciul Vamal;

▪ să intervină faţă de conducătorul ierarhic superior privind aplicarea altor sancţiuni disciplinare prevăzute de prezentul Statut.

Adjunctul şefului biroului vamal, şeful postului vamal, şeful secţiei din vamă dispun de următoarele drepturi faţă de subalterni:

✓ să facă observaţii;

✓ să intervină faţă de şeful ierarhic superior referitor la aplicarea sancţiunilor disciplinare prevăzute de prezentul Statut.] Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Statutului disciplinar al factorilor de decizie din organele controlului vamal al Republicii Moldova nr. 746 din 07.08.1997,

Monitorul Oficial al RM nr. 24-26 din 02.03.2000, cap. VII.

Urmare a cercetării actelor normative putem deduce că legiuitorul accentuează că la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare (consecinţele negative pentru activitatea serviciului vamal, etc), precum şi alte circumstanţe obiective.

Dispoziţiile articolului 208 al CM elucidează modul privind aplicarea sancţiunilor disciplinare. Astfel, alin. (1) al art. 208 CM prevede că până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară colaboratorului vamal o explicaţie în formă scrisă privind fapta comisă. În cazul refuzului de a prezenta o astfel de explicaţie, se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor (dacă colaboratorul este membru al sindicatelor). De regulă, cererea de la salariat a unei explicaţii în scris privind fapta comisă se face din partea conducătorului/şefului (şeful secţiei, sefului departamentului, serviciului, etc) nemijlocit al salariatului care a comis fapta, la rândul său, pe numele conducătorului unităţii este întocmită o notă de serviciu despre abaterea disciplinară comisă de colaboratorul vamal cu anexare la această notă a explicaţiei scrise date de colaborator. Dacă angajatul serviciului vamal refuză să prezinte explicaţiile solicitate, în asemenea circumstanţe se întocmeşte un proces-verbal cu privire la stabilirea refuzului angajatului de a prezenta explicaţiile scrise şi este anexat la nota de serviciu cu abaterea disciplinară comisă de angajat.

Avem a specifica că în funcţie de gravitatea abaterii comise de angajat, organul vamal este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, pe parcursul căreea angajatul are dreptul să dea explicaţii şi să prezinte persoanei împuternicite cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare. În vederea efectuării anchetei de serviciu angajatorul este în drept să emită ordinul său privind numirea unui salariat responsabil din cadrul unităţii, împuternicit să investigheze cazul, acordându-i anumite drepturi de documentare şi punând pe seama lui obligaţia de a prezenta angajatorului (conducătorului unităţii, direcţiei, secţiei, departamentului) la finalizarea anchetei, în formă scrisă, concluziile şi propunerile formulate pe marginea abaterii comise de angajat. La rândul său, angajatul învinovăţit poate explica în scris sau verbal poziţia sa şi prezenta persoanei abilitate cu efectuarea investigaţiei, toate probele de care el dispune cu justificările pe care le consideră necesare.

Dispoziţia alin. (1) a articolului 209 CM stabileşte că [sancţiunea disciplinară prevăzută la art. 206 alin. (1) CM se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării colaboratorului vamal în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical. Ziua constatării abaterii disciplinare se consideră, de obicei, data întocmirii pe numele conducătorului unităţii a notei de serviciu privind fapta comiterii acesteia. Aflarea colaboratorului vamal în concediul de odihnă anual (art. 112 - 116 CM), concediul de studii (art. 178 - 181 CM) sau concediul medical (art. 123 CM), în fond, prelungeşte termenul de o lună, pe parcursul căruia se admite aplicarea sancţiunii disciplinare după depistarea abaterii.] Capșa T. Comentariu științifico – practic la Codul muncii al Republicii Moldova (cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014), Chișinău: Universitatea de Studii Europene, 2014, comentariu art. 209

Este de notat că art. 210 CM prevede expres modalitatea de aplicare a sancţiunii disciplinare ce este opozabilă și în cadrul raporturilor de drept vamal și anume, avem a remarca că alin. (1) al normei citate subliniază că sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

[a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;

b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.] Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162/648 din 29.07.2003, art. 210.

Ordinul, dispoziţia, decizia sau hotărârea de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin. (1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii serviciului vamal aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

O opinie privitoare la esenţa şi particularităţile caracteristice ale răspunderii administrativ-disciplinare în domeniul Dreptului Vamal găsim în lucrarea de Doctor a dlui Botomei V. ce face trimiteri la faptul că sancţiunea disciplinară, cu excepţia avertismentului, în cadrul dreptului vamal nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate şi după audierea echitabilă a funcţionarului vamal de către comisia de disciplină, în termen de cel mult o lună de la data constatării faptei. În cazul în care fapta colaboratorului vamal conţine componentele unei abateri disciplinare şi ale unei infracţiuni, procedura cercetării de către comisia de disciplină se suspendă până la dispunerea neînceperii urmăririi penale, scoaterii de sub urmărire penală ori încetării urmăririi penale sau până la data la

care instanţa de judecată dispune achitarea sau încetarea procesului penal. Comisia de disciplină este obligată să ceară colaboratorului vamal o explicaţie scrisă privind fapta comisă, urmând ca după cercetarea prealabilă, să propună Serviciului Vamal sancţiunea aplicabilă colaboratorului vamal vinovat. Actul administrativ cu privire la aplicarea sancţiunii disciplinare se aduce la cunoştinţa colaboratorului vamal în termen de 5 zile de la emitere, sub semnătură.

Totodată, [termenul de acţiune a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an de la data aplicării, cu excepţiile prevăzute de lege. Dacă pe parcursul acestui termen, funcţionarul vamal nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că lui nu i s-a aplicat sancţiune disciplinară. Actul administrativ de sancţionare disciplinară poate fi atacat de către funcţionarul vamal în instanţa de contencios administrativ în modul stabilit de lege.] Boişteanu E., Romandaş N. Dreptul Muncii. Manual, Chişinău: Tipografia Centrală, 2015, p. 646, 736.

Deci, putem desprinde că pentru neîndeplinirea obligaţiunilor de serviciu angajaţii vamali poartă raspundere disciplinară. Răspunderea disciplinară prevede responsabilitatea administrativă şi juridică, dar care, de asemenea, este cercetată în normele dreptului vamal. Răspunderea disciplinară a funcţionarilor vamali este unul dintre tipurile de răspundere prevăzute de legislaţia vamală. Răspunderea disciplinară a colaboratorilor vamali survine, de regulă, în cazul unei abateri disciplinare, adică incălcărea de către colaboratorii vamal a regulilor şi normelor reglementărilor interne ale muncii sau a altor norme. Această încălcare poate fi exprimată atât în acţiunea ilegală ale colaboratorului vamal, cât şi în inacţiune în procesul exercitării atribuţiilor de serviciu. Această încălcare poate fi, de asemenea, săvârşită de către colaboratorii vamali, atât intenţionat, cât şi din culpă.

Ca urmare a cercetărilor putem afirma cu certitudine că răspunderea disciplinară a funcţionarului vamal poate fi definită ca aplicarea faţă de el a măsurilor disciplinare pentru acţiuni culpabile sau inacţiune. Răspunderea disciplinară a colaboratorilor vamali presupune aplicarea faţă de aceşti angajaţi a sancţiunilor disciplinare, întruchipate în normele administrativ-juridice pentru diferite abateri disciplinare şi a altor tipuri de fraude săvârşite de ofiţerii vamali.

Răspunderea disciplinară este, aşadar, o formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii şi intervine în cazurile în care o persoană încadrată în serviciul vamal săvârşeşte, cu vinovăţie, o abatere de la obligaţiile de serviciu – inclusiv normele de comportare – asumate prin contractul de muncă, abatere prin care se încalcă obligaţia de a respecta disciplina muncii, sau, în alţi termeni se lezează ordinea normală a desfăşurării procesului de muncă în acea unuitate. Dacă aceste condiţii sunt îndeplinite cumulativ, răspunderea disciplinară se realizează prin aplicarea, de către organul competent – de regulă, acel organ unipersonal sau colectiv care a încheiat contractul de muncă – a sancţiunilor disciplinare prevazute de lege.

Astfel, răspunderea administrativ-disciplinară are ca temei obiectiv abaterile administrative, fără caracter contravenţional, reprezentând încălcări, cu vinovăţie, ale normelor de drept administrativ. Abaterea administrativă, temei al răspunderii administrativ-disciplinare, constă în neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a obligaţiilor care incumbă subiectelor subordonate în raporturile juridice de drept administrativ.

Bibliografie:

1. Bălan E. Instituţii Administrative, Bucureşti: CH Beck, 2008.

2. Boişteanu E., Romandaş N. Dreptul Muncii. Manual, Chişinău: Tipografia Centrală, 2015.

3. Botomei V. Răspunderea administrativă: aspecte practico-ştiinţifice în plan comparat – Republica Moldova şi România. Teză de Doctor, Chişinău, 2013.

4. Capşa T. Comentariu ştiinţifico – practic la Codul muncii al Republicii Moldova (cu toate modificările şi completările operate la 01.03.2014), Chişinău: Universitatea de Studii Europene, 2014.

5. Cerchez A. M. Formele răspunderii juridice în dreptul intern, Teză de doctor în drept, Chişinău, 2016.

6. Хозяинов А.Г. Механизмы укрепления дисциплины государственных гражданских служащих // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. 2005. № 4.

7. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162/648 din 29.07.2003.

8. Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Statutului disciplinar al factorilor de decizie din organele controlului vamal al Republicii Moldova nr. 746 din 07.08.1997, Monitorul Oficial al RM nr. 24-26 din 02.03.2000.

9. Iorgovan A. Drept administrativ, vol. III, Bucureşti: Procardia, 1993.

10. Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr. 158 din 04.07.2008, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232 din 23.12.2008.

11. Legea serviciului în organele vamale nr. 1150 din 20.07.2000, Monitorul Oficial al RM nr. 106-108 din 24.08.2000.

12. Regulamentul cu privire la comisia de disciplină, anexa nr.7 la Hotărârea Guvernului nr.201 din 11.03.2009, Monitorul Oficial nr. 55-56 din 17.03.2009.