



lui cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale stabilite de Acordul "Compoct", nr. 949 din 12.10.2010. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2010, nr. 206-209, art. nr: 1060.

4. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la Tariful Vamal Integrat, nr. 501 din 14.08.2009. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2009, nr. 127-130, art. nr:562.

5. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Concepției Sistemului de monitorizare în timp real a evenimentelor, autoturismelor și persoanelor la posturile vamale, nr. 1049 din 21.09.2007. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2007, nr. 153-156, art. nr: 1094.

6. Legea Republicii Moldova cu privire la zonele economice libere, nr. 440 din 27.07.2001. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2001, nr. 108-109, art. nr: 834; Hotărârea Guvernului Republicii Moldova "Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de aplicare a facilităților fiscale și vamale stabilite de Acordul "Compoct", nr. 949 din 12.10.2010. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2010, nr. 206-209, art. nr: 1060.

7. Legea Republicii Moldova cu privire la modificarea și completarea unor acte legislative, nr. 138 din 17.06.2016. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2016, nr. 184-192, art. nr: 401.

8. Legea Republicii Moldova cu privire la zonele economice libere, nr. 440-XV din 27.07.2001. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2001, nr. 108-109, art. nr: 834.

9. Legea Republicii Moldova cu privire la tariful vamal, nr. 1380-XIII din 20.11.1997. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2007, nr. ediție specială.

10. Legea Republicii Moldova bugetului de stat pe anul 2015, nr. 72 din 12.04.2015. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2015, nr. 102-104, art. nr: 172.

Lilia GULCA,  
doctor în drept, conferențiar  
universitar interimar Universitatea  
de Studii Europene din Moldova,  
+(373)69287111,  
gulcalilia@gmail.com

Lilia GULCA,  
Doctor of Law, Associate  
Professor University of European  
Studies of Moldova,  
(373) 69287111,  
gulcalilia@gmail.com

CZU 342.98:339.543

## IDENTIFICAREA REGLEMENTĂRILOR LEGALE AFERENTE RĂSPUNDERII ADMINISTRATIV-DISCIPLINARE APLICATE COLABORATORILOR VAMALI

**Sergiu BODLEV,**

lector universitar, facultatea de drept a Universității de Stat  
„B. P. Hasdeu” din Cahul

Obiectul prezentei cercetări îl formează răspunderea administrativ-disciplinară a colaboratorilor vamali, care, pentru decizii și acțiuni ilegale sau pentru inacțiune, conform normelor legale, sunt sancționați disciplinar, administrativ, penal sau lor li se aplică alte sancțiuni în conformitate cu legislația.

**Cuvinte-cheie:** Contravenție; răspundere contravențională; 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

**P**entru 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 situație juridică, care constă în complexul de drepturi și obligații conexe, conținut al raporturilor juridice sancționatorii, stabilite între un organ al administrației publice sau, după caz, un funcționar public și autorul unei abateri administrative (organ de stat, funcționar public, structură nestatală, persoană fizică), ce nu este contravenționalizată.] Iorgovan A. *Drept administrativ*, vol. III, București: Procardia, 1993, p. 186.

Alți autori, printre care îl putem cita pe Bălan E. definesc răspunderea administrativ-disciplinară ca [acea situație juridică prin care se concretizează raportul sancționator fără caracter contravențional, stabilit între subiectul activ al faptei (autorul abaterii administrativ-disciplinare) și subiectul activ al răspunderii (autoritatea care aplică sancțiunea), în cazul săvârșirii cu vinovăție de către primul a unei abateri disciplinare.] Bălan E. *Instituții Administrative*, București: 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 răspunderii disciplinare este că măsurile date se aplică funcționarilor publici vinovați, în ordine ierarhică, de către autoritatea superioară sau de către un funcționar autorizat să numească 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 tratate 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 legislația muncii SUA, care reglementează relațiile din domeniul răspunderii disciplinare și anume: există o listă foarte largă de sancțiuni disciplinare pentru angajații 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 confort. Într-o serie de instituții de stat, ca măsură disciplinară intervine un sistem de amenzi. Activitatea alene, lipsa de inițiativă duce la o astfel de sancțiune disciplinară ca micșorarea salariului. Informal, dar este de fapt utilizat mecanismul de introducere a salariaților concediați într-o listă “neagră”, care privează persoanele concediate de posibilitatea de a se angaja în alte agenții guvernamentale. Această măsură se aplică în special, în cazurile de concedierea din cauza neloialității.

Dacă e să privim problema răspunderii administrativ-disciplinară abordată în literatura de specialitate națională, putem cita opinia cercetătorului Cerchez A. M., care susține că [răspunderea administrativ-disciplinară are ca temei obiectiv abaterile administrative, fără caracter contravențional, reprezentând încălcări, cu vinovăție, ale normelor de drept administrativ. Abaterile administra-

tivă, temei al răspunderii administrativ-disciplinare, constă în neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a obligațiilor care incumbă subiectelor subordonate în raporturile juridice de drept administrativ.] Cerchez A. M. Formele răspunderii juridice în dreptul intern, Teză de doctor în drept, Chișinău, 2016, p. 103

Dacă e să examinăm legislația în vigoare care reglementează sancțiunile administrativ-disciplinare putem desprinde din art.57 a Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008 că constituie abateri disciplinare următoarele:

[a) întârzierea sistematică la serviciu;

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

c) intervențiile în favoarea soluționării unor cereri în afara cadrului legal;

d) nerespectarea cerințelor privind păstrarea secretului de stat sau a confidențialității informațiilor de care funcționarul public ia cunoștință în exercițiul funcției;

e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;

f) neglijența repetată sau tergiversarea sistematică a îndeplinirii sarcinilor;

g) acțiunile care aduc atingere prestigiului autorității publice în care activează;

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

i) desfășurarea în timpul programului de muncă, a unor activități cu caracter politic, cum ar fi exprimarea sau manifestarea publică a preferințelor politice și favorizarea vreunui partid politic sau vreunei organizații social-politice;

j) încălcarea prevederilor referitoare la obligații, incompatibilități, conflict de interese și restricții stabilite prin lege;

k) încălcarea regulilor de organizare și desfășurare a concursului, a regulilor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici;

l) alte fapte considerate ca aba-

teri disciplinare în legislația din domeniul funcției publice

și funcționarilor publici.] Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008, Monitorul Oficial al RM nr. 230-232 din 23.12.2008, art. 57.

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

a) avertisment;

b) mustrare;

c) mustrare aspră;

d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție 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 funcția publică;

h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare.] Legea

cu privire la funcția publică și statutul funcționarului 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 reaminti normele Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28.03.2003 care prevede la art. 206 anumite particularități caracteristice ale răspunderii administrativ-disciplinare aplicabile atât și 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 sancțiuni



unile disciplinare care pot fi aplicate de către angajator față de salariat aplicabil și sectorului vamal pentru încălcarea disciplinei muncii. Drept temei legal pentru aplicarea de către angajator față de salariat a sancțiunilor disciplinare servește comiterea din partea acestuia a abaterii disciplinare. [Abatere disciplinară se consideră neîndeplinirea ilegală ori îndeplinirea necuvenită din vina salariatului a obligațiilor de muncă puse pe seama lui, ce atrage după sine aplicarea de către angajator față de acesta a sancțiunilor disciplinare. Ca măsură extremă de sancțiune disciplinară este concedierea (alin. (1) lit. d)). Însă, nu orice concediere se consideră drept sancțiune 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, reieșind din prevederile art. 26 al Legii nr. 1150/2000 privind serviciul în organele vamale, colaboratorului vamal îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) observația;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;
- d) retrogradarea în funcție pe un termen de până la 6 luni;
- e) reținerea conferirii gradului special;
- f) preîntâmpinarea că nu corespunde serviciului în conformitate cu rezultatele atestării;
- g) eliberarea din serviciu în organul vamal.] 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 funcție de răspundere din organele vamale comite o în-

călcare a disciplinei de serviciu, șeful trebuie să analizeze cauzele încălcării, să aprecieze gradul și consecințele ei și, în dependență de aceasta, să aplice, după caz, sancțiunea 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 șefului organului vamal) poate fi întreprinsă o anchetare de serviciu. Astfel, observăm că factorii de decizie din organele vamale poartă răspundere, pentru infracțiunile săvârșite, în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova.

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

- observație;
- mustrare;
- mustrare aspră;
- retrogradarea din grad cu o treaptă;
- retrogradarea din funcție până la șase luni;
- reținerea acordării gradului personal;
- concedierea.

Ce ține de sancțiunea disciplinară în formă de concediere poate fi aplicată în privința persoanei cu funcții de răspundere din organele vamale pentru:

- neîndeplinirea sistematică și nemotivată a obligațiilor de serviciu;
- dacă asupra persoanei respective au fost aplicate anterior alte sancțiuni disciplinare sau publice;
- absența nemotivată, inclusiv de la locul de muncă, mai mult de trei ore în timpul serviciului;
- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, sub influența substanțelor narcotice sau toxice;
- săvârșirea unui furt, ce prevede răspunderea penală sau administrativă, confirmată prin hotărârea definitivă a judecății, ori prin hotărârea altui organ, de

competența căruia ține aplicarea pedepsei administrative sau altei sancțiuni 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 sancțiunile disciplinare, în conformitate cu Statutul disciplinar al factorilor de decizie din organele controlului vamal al Republicii Moldova. Prim-vice-directorul, vicedirectorii generali, șefii de direcții și locțiitorii lor, șefii secțiilor Serviciului Vamal sunt în drept:

- ❖ să facă observație persoanelor cu funcții de răspundere, subordonate lor;

- ❖ să intervină față de conducătorul ierarhic superior cu propuneri referitoare la aplicarea sancțiunilor disciplinare față de persoanele cu funcții de răspundere din Serviciul Vamal și din subdiviziunile vamale din subordone.

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

- să facă observație, să anunțe mustrare sau mustrare aspră;
- să-l retrogradeze, cu excepția persoanelor numite în funcție și eliberate din funcție prin coordonarea cu Serviciul Vamal;
- să intervină față de conducătorul ierarhic superior privind aplicarea altor sancțiuni disciplinare prevăzute de prezentul Statut.

Adjunctul șefului biroului vamal, șeful postului vamal, șeful secției din vamă dispun de următoarele drepturi față de subalterni:

- ✓ să facă observații;
- ✓ să intervină față de șeful ierarhic superior referitor la aplicarea sancțiunilor 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 sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare (consecințele negative pentru activitatea serviciului vamal, etc), precum și alte circumstanțe obiective.

Dispozițiile articolului 208 al CM elucidează modul privind aplicarea sancțiunilor disciplinare. Astfel, alin. (1) al art. 208 CM prevede că până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară colaboratorului vamal o explicație în formă scrisă privind fapta comisă. În cazul refuzului de a prezenta o astfel de explicație, se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților (dacă colaboratorul este membru al sindicatelor). De regulă, cererea de la salariat a unei explicații în scris privind fapta comisă se face din partea conducătorului/șefului (șeful secției, șeful departamentului, serviciului, etc) nemijlocit al salariatului care a comis fapta, la rândul său, pe numele conducătorului unității este întocmită o notă de serviciu despre abaterea disciplinară comisă de colaboratorul vamal cu anexare la această notă a explicației scrise date de colaborator. Dacă angajatul serviciului vamal refuză să prezinte explicațiile solicitate, în asemenea circumstanțe se întocmește un proces-verbal cu privire la stabilirea refuzului angajatului de a prezenta explicațiile scrise și este anexat la nota de serviciu cu abaterea disciplinară comisă de angajat.

Avem a specifica că în funcție de gravitatea abaterii comise de angajat, organul vamal este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, pe parcursul căreia angajatul are dreptul să dea explicații și să prezinte persoanei împuternicite cu efectuarea anchetei toate probele și 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 unității, împuternicit să investigheze cazul, acordându-i anumite drepturi de documentare și punând pe seama lui obligația de a prezenta angajatorului (conducătorului unității, direcției, secției, departamentului) la finalizarea anchetei, în formă scrisă, concluziile și propunerile formulate pe marginea abaterii comise de angajat. La rândul său, angajatul învinovățit poate explica în scris sau verbal poziția sa și prezenta persoanei abilitate cu efectuarea investigației, toate probele de care el dispune cu justificările pe care le consideră necesare.

Dispoziția alin. (1) a articolului 209 CM stabilește că [sancțiunea 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 unității 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, prelungeste termenul de o lună, pe parcursul căruia se admite aplicarea sancțiunii disciplinare după depistarea abaterii.] Capșa T. Comentariu științific – 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 sancțiunii disciplinare ce este opozabilă și în cadrul raporturilor de drept vamal și anume, avem a remarca că alin. (1) al normei citate subliniază că sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție,

decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

[a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;

b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.] 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, dispoziția, decizia sau hotărârea de sancționare, cu excepția sancțiunii 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 unității serviciului vamal aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

O opinie privitoare la esența și particularitățile caracteristice ale răspunderii administrativ-disciplinare în domeniul Dreptului Vamal găsim în lucrarea de Doctor a dlui Botomei V. ce face trimiteri la faptul că sancțiunea disciplinară, cu excepția avertismentului, în cadrul dreptului vamal nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea echitabilă a funcționarului 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 conține componentele unei abateri disciplinare și ale unei infracțiuni, 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 instanța de judecată dispune achitarea sau încetarea procesului penal. Comisia de disciplină este obligată să ceară colaboratorului vamal o explicație scrisă privind fapta comisă, urmând ca după cercetarea prealabilă, să propună Serviciului Vamal sancțiunea aplicabilă colaboratorului vamal vinovat. Actul administrativ cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare se aduce la cunoștința colaboratorului vamal în termen de 5 zile de la emitere, sub semnătură.

Totodată, [termenul de acțiune a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an de la data aplicării, cu excepțiile prevăzute de lege. Dacă pe parcursul acestui termen, funcționarul vamal nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că lui nu i s-a aplicat sancțiune disciplinară. Actul administrativ de sancționare disciplinară poate fi atacat de către funcționarul vamal în instanța de contencios administrativ în modul stabilit de lege.] Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul Muncii. Manual, Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p. 646, 736.

Deci, putem desprinde că pentru neîndeplinirea obligațiilor de serviciu angajații vamali poartă răspundere disciplinară. Răspunderea disciplinară prevede responsabilitatea administrativă și juridică, dar care, de asemenea, este cercetată în normele dreptului vamal. Răspunderea disciplinară a funcționarilor vamali este unul dintre tipurile de răspundere prevăzute de legislația vamală. Răspunderea disciplinară a colaboratorilor vamali survine, de regulă, în cazul unei abateri disciplinare, adică încălcarea de către colaboratorii vamali a regulilor și normelor reglementărilor interne ale muncii sau a altor norme. Această încălcare poate fi exprimată atât în acțiunea ilegală ale colaboratorului vamal, cât și în inacțiune în procesul exercitării atribuțiilor de serviciu. Această încălcare poate fi, de asemenea, săvârșită de către colaboratorii vamali, atât intenționat, cât și din culpă.

Ca urmare a cercetărilor putem afirma cu certitudine că răspunderea

disciplinară a funcționarului vamal poate fi definită ca aplicarea față de el a măsurilor disciplinare pentru acțiuni culpabile sau inacțiune. Răspunderea disciplinară a colaboratorilor vamali presupune aplicarea față de acești angajați a sancțiunilor disciplinare, întrucât în normele administrativ-juridice pentru diferite abateri disciplinare și a altor tipuri de fraude săvârșite de ofițerii vamali.

Răspunderea disciplinară este, așadar, o formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii și intervine în cazurile în care o persoană încadrată în serviciul vamal săvârșește, cu vinovăție, o abatere de la obligațiile de serviciu – inclusiv normele de comportare – asumate prin contractul de muncă, abateri prin care se încalcă obligația de a respecta disciplina muncii, sau, în alți termeni se lezează ordinea normală a desfășurării procesului de muncă în acea unitate. Dacă aceste condiții 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 sancțiunilor disciplinare prevăzute de lege.

Astfel, răspunderea administrativ-disciplinară are ca temei obiectiv abaterile administrative, fără caracter contravențional, reprezentând încălcări, cu vinovăție, ale normelor de drept administrativ. Abaterile administrative, temei al răspunderii administrativ-disciplinare, constă în neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a obligațiilor care incumbă subiecților subordonate în raporturile juridice de drept administrativ.

### Bibliografie:

1. Bălan E. Instituții Administrative, București: CH Beck, 2008.
2. Boișteanu E., Romandaș N. Dreptul Muncii. Manual, Chișinău: Tipografia Centrală, 2015.
3. Botomei V. Răspunderea administrativă: aspecte practico-științifice în plan comparat – Republica Moldova

și România. Teză de Doctor, Chișinău, 2013.

4. Capșa T. Comentariu științific – practic la Codul muncii al Republicii Moldova (cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014), Chișinău: Universitatea de Studii Europene, 2014.

5. Cerchez A. M. Formele răspunderii juridice în dreptul intern, Teză de doctor în drept, Chișinău, 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, București: Procardia, 1993.

10. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului 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.