

# Unele considerații privind cercetarea disciplinară a funcționarilor publici

**Lect. univ. dr. Alin TRĂILESCU\***  
Universitatea de Vest din Timișoara  
Facultatea de Drept

## **Abstract**

*In this study, the author analyzes – with reference to legislation and case law – civil servants disciplinary investigation procedure, detecting issues regarding competence and referral to discipline commissions, presenting evidence in order to find out the truth, and finally, those relating to disciplinary sanctions and contesting them.*

**Keywords:** *Civil servants, disciplinary research, legislation, case law, jurisprudence*

## **Rezumat**

*În prezentul studiu, autorul analizează – prin raportare la legislație și jurisprudență – procedura cercetării disciplinare a funcționarilor publici, decelând problemele privitoare la competența și sesizarea comisiilor de disciplină, administrarea probelor pentru aflarea adevărului și, final, cele referitoare la aplicarea sancțiunilor disciplinare și contestarea acestora.*

**Cuvinte-cheie:** *Funcționari publici, cercetare disciplinară, legislație, jurisprudență*

## **Introducere**

Răspunderea disciplinară a funcționarilor publici își are izvorul în dispozițiile art. 77 alin. (1) din Legea nr. 188/1999<sup>1</sup> privind Statutul funcționarilor publici, potrivit căroră „încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestora”.

---

\* alin.trailescu@e-uvt.ro

<sup>1</sup> Această lege a fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007 și a fost modificată și completată succesiv, ultima dată prin Legea nr. 92/2014.

În prezentul studiu, nu ne propunem o analiză completă a răspunderii disciplinare a funcționarilor publici, ci ne vom referi doar la anumite aspecte legate de competența și sesizarea comisiilor de disciplină, administrarea probelor pentru aflarea adevărului, aplicarea sancțiunilor disciplinare și contestarea acestora, sens în care ne vom raporta la prevederile Legii nr. 188/1999, în aplicarea și detalierea cărora a fost adoptată H.G. nr. 1344/2007<sup>2</sup> privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, precum și la jurisprudența relevantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale.

## **1. Competența comisiilor de disciplină și sesizarea acestora**

Cercetarea disciplinară a funcționarilor publici – ca etapă prealabilă aplicării sancțiunilor disciplinare – este reglementată, în mod amănunțit, de H.G. nr. 1344/2007, potrivit căreia competența de efectuare a cercetării disciplinare aparține, de regulă, comisiei de disciplină din cadrul autorității sau instituției publice unde este numit funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară.

Prin excepție, în cazul funcționarilor publici numiți prin act administrativ al autorității sau instituției publice ierarhic superioare (cum ar fi, spre pildă, conducătorii serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor), comisia de disciplină competentă să desfășoare procedura disciplinară este cea constituită în cadrul autorității sau instituției publice superioare. Dacă numirea în funcția publică se face prin act administrativ al conducătorului altei autorități sau instituții publice decât cea ierarhic superioară, comisia de disciplină competentă să desfășoare procedura disciplinară este cea constituită în cadrul autorității sau instituției publice al cărei conducător emite actul administrativ de numire în funcția publică.

Este de precizat că în situația în care, la data sesizării abaterii disciplinare, funcționarul public este transferat la altă autoritate sau instituție publică, competența de efectuare a cercetării disciplinare aparține comisiei de disciplină din cadrul autorității publice unde era numit funcționarul public la data săvârșirii abaterii disciplinare sau, în cazul funcționarului public numit prin act administrativ al autorității sau instituției publice superioare, comisiei de disciplină din cadrul autorității sau instituției publice ierarhic superioare care ar fi desfășurat cercetarea disciplinară dacă n-ar fi intervenit transferul funcționarului public.

Comisia de disciplină procedează la cercetarea disciplinară a funcționarului public numai dacă i-a fost adresată în acest sens o sesizare, întocmită cu respectarea cerințelor<sup>3</sup> prevăzute de lege. În situația în care i se adresează mai multe sesizări cu același

---

<sup>2</sup> Această hotărâre a Guvernului a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 13 noiembrie 2007 și a fost modificată și completată succesiv, ultima dată prin Ordonanța de urgență nr. 35/2009.

<sup>3</sup> Astfel, art. 28 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă următoarele elemente: a) numele, prenumele, domiciliul sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și

obiect și împotriva aceluiași funcționar public, comisia de disciplină le va conexe și le va soluționa prin același raport<sup>4</sup>.

Comisia de disciplină poate fi sesizată de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui funcționar public<sup>5</sup>, dar și de funcționarii publici<sup>6</sup> care au luat cunoștință, în exercițiul funcției lor, de săvârșirea vreunei abateri disciplinare.

Deși legea nu prevede expres, comisia de disciplină se poate sesiza și din oficiu ori de câte ori ia cunoștință de existența vreunor abateri disciplinare, putând demara cercetarea disciplinară a funcționarilor publici în vederea sancționării lor disciplinare.

Cu privire la termenul de sesizare a comisiei de disciplină, art. 28 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „sesizarea se depune<sup>7</sup> în termen de maximum 1 an și 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare”. În continuare, art. 29 alin. (2) lit. a) din acest act normativ prevede că „Sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport, dacă sesizarea nu a fost depusă în termenul prevăzut la art. 28 alin. (2)”, adică în termen de 1 an și 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

---

numele și funcția reprezentantului legal; b) numele și prenumele funcționarului public a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară și denumirea autorității sau a instituției publice în care își desfășoară activitatea; c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia; d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea; e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a); f) data; g) semnătura”. În continuare, alin. (3) al acestui articol de lege prevede că „În situația în care persoana care formulează sesizarea nu cunoaște informațiile prevăzute la alin. (1) lit. b), sesizarea poate să cuprindă alte elemente de identificare a funcționarului public ale cărui fapte sunt sesizate ca abateri disciplinare”. În cazul în care sesizarea nu conține elementele constitutive la art. 28 alin. (1) lit. a)-c) și f)-g) sau funcționarul public nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate în conformitate cu art. 28 alin. (3), aceasta se clasează, întocmindu-se, în acest sens, un raport al comisiei de disciplină [art. 29 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007].

<sup>4</sup> A se vedea art. 29 alin. (4) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>5</sup> În acest sens este art. 27 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>6</sup> Astfel, art. 23 alin. (3) din Legea nr. 7/2004 (privind Codul de conduită al funcționarilor publici) prevede că „Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bunăcredință a comisiei de disciplină competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită”.

<sup>7</sup> Astfel, art. 27 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „Sesizarea se depune la registratura autorității sau instituției publice în cadrul căreia funcționarul public își desfășoară activitatea, respectiv la registratura autorității ori instituției publice la nivelul căreia este constituită comisia de disciplină competentă potrivit prezentei hotărâri”. În continuare, alin. (3) al acestui articol de lege prevede că „Sesizarea se înregistrează de secretarul comisiei de disciplină și se înaintează președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării. Alin. (4) al aceluiași text de lege prevede că „Președintele comisiei de disciplină va fixa cu celeritate termenul primei ședințe a comisiei de disciplină și va dispune, prin adresă, convocarea membrilor”. Art. 29 alin. (3) din acest act normativ prevede și că „În situația în care obiectul sesizării nu se circumscrie sferei legale de competență a comisiei de disciplină, aceasta transmite sesizarea comisiei de disciplină competente și comunică persoanei care a formulat sesizarea declinarea competenței. Comunicarea se face printr-o adresă semnată de președinte și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, precum și de secretarul acesteia”. În această din urmă situație, termenul de transmitere a sesizării este, în opinia noastră, de 5 zile, în acord cu dispozițiile art. 6<sup>1</sup> din O.G. nr. 27/2002 (privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor), care statuează că „Petițiile greșit îndreptate vor fi trimise în termen de 5 zile de la înregistrare (...) autorităților sau instituțiilor publice care au ca atribuții rezolvarea problemelor sesizate, urmând ca petiționarul să fie înștiințat despre aceasta”.

Apreciem că aceste din urmă reglementări ale H.G. nr. 1344/2007 contravin prevederilor art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999, potrivit căroră „Sanctiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare”<sup>8</sup>. Probabil că intenția legiuitorului, prin edictarea dispozițiilor art. 28 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, a fost să asigure comisiei de disciplină un termen de minim 6 luni pentru efectuarea cercetării disciplinare. Cu toate acestea, nu se poate accepta soluția de clasare a sesizării pentru simplul motiv că sesizarea nu a fost înregistrată la comisia de disciplină în termen de 1 an și 6 luni de la data săvârșii abaterii disciplinare în situația în care, spre pildă, abaterea disciplinară a fost descoperită ulterior expirării acestui termen, dar în cadrul termenului de 2 ani de la data săvârșii abaterii în care, potrivit legii, pot fi aplicate sancțiunile disciplinare. Astfel, opinăm că, *de lege ferenda*, se impune abrogarea lit. a) din alin. (2) al art. 29 susmenționat, urmând ca termenul de 1 an și 6 luni prevăzut de art. 28 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007 (pentru sesizarea comisiei de disciplină) să aibă natura unui termen de recomandare. Pentru a asigura însă un timp suficient comisiei de disciplină pentru efectuarea cercetării disciplinare în condiții de legalitate, apreciem că s-ar impune și reformularea art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999, sens în care propunem următorul conținut al acestui articol de lege: „sancțiunile disciplinare pot fi aplicate în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină, sub condiția ca sesizarea să fie depusă în termen de cel mult 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare”.

## 2. Administrarea probelor pentru aflarea adevărului

Dacă este sesizată cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare, comisia de disciplină procedează, într-o primă etapă, la convocarea<sup>9</sup> persoanei care a făcut sesizarea, precum și a funcționarului public acuzat de săvârșirea abaterii disciplinare în vederea

---

<sup>8</sup> Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că din interpretarea textului art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 (care stipulează că „sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare”) rezultă că cele două termene nu sunt alternative, fiind obligatoriu ca la aplicarea sancțiunii disciplinare să se țină seama de ambele termene, astfel că, nerespectarea oricăruia dintre ele, constituie un viciu de nelegalitate (ICCJ, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 1107/2012, disponibilă pe site-ul [www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

<sup>9</sup> „Persoanele se convoacă, în vederea audierii, prin citație care fie se remite destinatarului, sub semnătură de primire, fie se transmite prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire la domiciliul sau reședința celui citat ori la adresa de corespondență. Citația se comunică, sub sancțiunea nulității, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea termenului stabilit pentru audiere și va cuprinde un exemplar al sesizării, precum și copii ale înscrisurilor depuse de către persoana care a formulat sesizarea, dacă este cazul. Dacă persoana citată refuză să primească citația sau să semneze dovada de primire se încheie un proces-verbal, iar procedura de citare se considerată îndeplinită. Citația se consideră comunicată părților și în cazul în care destinatarul refuză primirea sau nu se prezintă la oficiul poștal pentru a o ridica, deși există dovada avizării sale. Prezența persoanei citate în fața comisiei de disciplină, personal sau prin mandatar, acoperă orice viciu de procedură” (a se vedea dispozițiile art. 35-37 din H.G. nr. 1344/2007).

audierii<sup>10</sup> acestor persoane. Lipsa<sup>11</sup> nejustificată de la audieri nu împiedică însă efectuarea cercetării disciplinare.

În a doua etapă, comisia de disciplină administrează probele solicitate de persoanele interesate, sub condiția ca acestea să servească la aflarea adevărului și să se circumscrie obiectului sesizării, nefiind, deci, posibil ca cercetarea disciplinară a funcționarului public să fie extinsă și la alte fapte care nu fac obiectul sesizării<sup>12</sup>.

Probele pot fi solicitate de persoanele interesate, după caz, prin intermediul sesizării, prin întâmpinare<sup>13</sup> sau printr-o cerere adresată comisiei de disciplină la momentul audierii<sup>14</sup> sau ulterior acestui moment, în cadrul termenului stabilit de comisia de disciplină<sup>15</sup>.

În același timp, și comisia de disciplină trebuie să se implice activ în rezolvarea sesizării, sens în care trebuie să administreze orice probe pe care le consideră utile pentru aflarea adevărului<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> În ceea ce privește procedura de audiere, art. 39 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „Persoana care a formulat sesizarea se audiază separat de funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară. La solicitarea uneia dintre părți și cu acordul celeilalte, audierea se poate realiza în prezența persoanei care a formulat sesizarea și a funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată”. Alin. (2) al acestui articol de lege prevede și că „Audierea se consemnează într-un proces-verbal distinct, care conține întrebările formulate de membrii comisiei de disciplină sau de persoanele desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 31 și răspunsurile persoanei audiate”.

<sup>11</sup> Astfel, art. 39 alin. (6) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „(6) Refuzul persoanelor legal citate de a se prezenta la audieri se menționează în procesul-verbal și nu împiedică desfășurarea cercetării administrative”. Deși nu se prevede expres, trebuie avut în vedere refuzul nemotivat al funcționarului public (acuzat de săvârșirea abaterii disciplinare) de a se prezenta la audieri, care se poate considera (similar procedurii civile) ca având valoarea unei mărturisiri cu privire la faptele de care este acuzat. Prin analogie cu alte acte normative (Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale și O.G. nr. 35/2002 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a consiliilor locale), apreciem că absența funcționarului public de la audiere este motivată atunci când se datorează: unei boli care a necesitat spitalizarea sau a făcut imposibilă prezența în fața comisiei de disciplină sau a unor evenimente de forță majoră, cum ar fi inundațiile sau alte catastrofe care au împiedicat deplasarea; deces în familie sau alte situații similare. Prin comparație, dispozițiile Codului muncii sunt mai restrictive, stipulându-se că „Neprezentarea salariatului la convocarea făcută (în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile – n.n.) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile” [art. 251 alin. (3)].

<sup>12</sup> În acest sens este art. 19 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, care are următorul conținut: „Comisia de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia”.

<sup>13</sup> Astfel, art. 37 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „După primirea citației, a sesizării îndreptate împotriva sa și a înscrisurilor depuse de persoana care a formulat sesizarea, funcționarul public poate să formuleze o întâmpinare care să cuprindă răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale sesizării, precum și mijloacele de probă prin care înțelege să se apere”.

<sup>14</sup> A se vedea art. 39 alin. (4) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>15</sup> În acest sens, art. 39 alin. (7) din H.G. nr. 1344/2007 se prevede că „În procesul-verbal (al ședinței comisiei de disciplină – n.n.) se stabilește în mod obligatoriu termenul până la care mijloacele de probă care nu au fost solicitate în timpul audierii vor mai putea fi invocate în fața comisiei de disciplină sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 31, dar nu mai târziu de termenul limită la care comisia de disciplină administrează probele”.

<sup>16</sup> Astfel, art. 41 din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „Administrarea probelor presupune analizarea probelor propuse în timpul audierii de către persoana care a formulat sesizarea și de către funcționarul public a cărui faptă este cercetată, precum și a probelor pe care comisia de disciplină le consideră necesare”.

În vederea aflării adevărului, comisia de disciplină are posibilitatea, în temeiul rolului ei activ, să solicite conducătorului autorității publice să dispună mutarea temporară a funcționarului în cadrul altui compartiment sau altei structuri a instituției ori autorității publice, interzicerea accesului acestuia la documentele care pot influența cercetarea, precum și suspendarea raportului de serviciu al funcționarului public ori de câte ori sunt indicii temeinice că acesta poate influența cercetarea administrativă<sup>17</sup>. Această propunere, încorporată într-un raport al comisiei de disciplină, se înaintează, potrivit art. 44 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007, conducătorului autorității sau instituției publice care, în termen de 10 zile de la primirea acestui raport, are obligația să comunice comisiei de disciplină măsurile dispuse.

Dacă, în timpul efectuării cercetării disciplinare, apar indicii că fapta săvârșită de funcționarul public constituie infracțiune, comisia de disciplină are obligația să sesizeze organele abilitate ale statului<sup>18</sup>. Într-o asemenea situație, art. 77 alin. (6) din Legea nr. 188/1991 prevede că procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la dispunerea clasării ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> A se vedea art. 77 alin. (7) din Legea nr. 188/1999 și art. 44 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>18</sup> În acest sens este art. 45 din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>19</sup> Într-o speță privitoare la raporturile de muncă (care poate viza și raporturile de serviciu datorită reglementărilor similare din legislația muncii cu cele aplicabile funcției publice) s-a decis că „răspunderea penală, odată declanșată, produce sistarea răspunderii disciplinare, nefiind posibil cumulul de răspunderi simultan, ci doar subsecvent, condiționat, angajatorul având posibilitatea, pe parcursul procesului penal, doar la suspendarea din funcție a salariatului” (C. Ap. Pitești, S. civ., confl. de muncă și asig. soc., dec. nr. 203/R-CM/2006, disponibilă pe site-ul [www.jurisprudentacedo.com](http://www.jurisprudentacedo.com)). Precizăm, cu această ocazie, că suspendarea funcționarului public din funcția publică pe care o deține poate fi dispusă numai dacă acesta a fost trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de natura celor prevăzute la art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 sau dacă a fost arestat preventiv ori se află în arest la domiciliu – art. 94 alin. (1) lit. f) și m) din această lege – pe când salariatului îi poate fi suspendat contractul individual de muncă (alături de aceste motive) și în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului – art. 52 alin. (1) lit. b) C. mun. Într-o altă speță, s-a reținut că „ordonanța procurorului de scoatere de sub urmărire penală nu poate fi invocată ca având autoritate de lucru judecat în ceea ce privește exercitarea acțiunii disciplinare împotriva recurentului în sarcina căruia a fost stabilită săvârșirea abaterii disciplinare constând în neglijența manifestată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu”. În concret, în această speță, s-a decis că nu poate fi reținută susținerea recurentului că nu poate fi sancționat disciplinar în condițiile în care, fiind cercetat pentru săvârșirea infracțiunii de neglijență în serviciu, a fost scos de sub urmărire penală pentru motivul că fapta nu există. În acest sens, instanța a reținut că potrivit art. 22 alin. (1) VCPP, numai hotărârea definitivă a instanței penale, nu și ordonanța procurorului de scoatere de sub urmărire penală ori de încetare a urmăririi penale, indiferent pentru care motive, are autoritate de lucru judecat în fața instanței investite cu soluționarea unei acțiuni disciplinare (ICCJ, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 65/2005, disponibilă pe site-ul [www.scj.ro](http://www.scj.ro)). *De lege lata*, instanța civilă nu este legată nici de hotărârea definitivă de achitare sau de încetare a procesului penal în ceea ce privește existența prejudiciului ori a vinovăției autorului abaterii disciplinare, putându-se, deci, dispune sancționarea disciplinară a funcționarului public și în această situație, dacă se dovedește că a săvârșit cu vinovăție astfel de abateri (care au un regim juridic diferit de faptele care constituie infracțiuni, în sensul că este posibil ca funcționarul public să nu fie vinovat de săvârșirea unei infracțiuni, dar să fie vinovat de săvârșirea unei abaterii disciplinare). Astfel, art. 28 alin. (1) NCPP prevede că „Hotărârea definitivă a instanței penale are autoritate de lucru judecat în fața instanței civile care judecă acțiunea civilă, cu privire la existența faptei și a persoanei care a săvârșit-o. Instanța civilă nu este legată de

În fine, procedura de cercetare disciplinară se finalizează, după caz, la închiderea dezbaterii cazului sau dacă intervine decesul funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară. În această ultimă situație, sesizarea se clasează întocmindu-se în acest sens un raport care se înaintează conducătorului autorității publice, precum și persoanei care a formulat sesizarea<sup>20</sup>.

De asemenea, art. 48 alin. (1) lit. b) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că cercetarea administrativă se finalizează cu clasarea sesizării atunci când, în cursul cercetării administrative, funcționarului public îi încetează raportul de serviciu (spre pildă, prin demisie) și nu mai redobândește calitatea de funcționar public în termen de 3 luni de la data la care i-a încetat raportul de serviciu. Astfel că, funcționarul public conștient de gravitatea abaterii sale, anticipând că i se va aplica sancțiunea destituirii din funcția publică, are alternativa de a demisiona și, astfel, poate evita aplicarea acestei sancțiuni disciplinare și, totodată aplicarea sancțiunii de a nu mai putea ocupa vreo funcție publică în următorii 7 ani<sup>21</sup>, demisia neavând consecința pierderii de către funcționarul public a drepturile dobândite în cadrul carierei<sup>22</sup>. Pentru a nu se ajunge la asemenea situații, considerăm că, *de lege ferenda*, acest articol de lege trebuie modificat astfel încât sancțiunea disciplinară să fie aplicată ori de câte ori funcționarul public este vinovat de săvârșirea abaterii disciplinare, chiar și atunci când acesta demisionează din funcția publică, după sesizarea comisiei de disciplină.

---

hotărârea definitivă de achitare sau de încetare a procesului penal în ceea ce privește existența prejudiciului ori a vinovăției autorului faptei ilicite”. Mai mult, în doctrină s-a apreciat, în legătură cu răspunderea salariaților, că aceștia pot să fie sancționați atât disciplinar, cât și penal sau contravențional pentru aceeași faptă care poate constitui, în același timp, și abatere disciplinară și infracțiune ori contravenție (a se vedea Ș. Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală și contravențională*, revista Dreptul, nr. 4/2006, p. 171-182). În ceea ce privește răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, apreciem că aceștia nu mai pot să fie sancționați disciplinar în cazul în care au fost condamnați penal, prin hotărâre definitivă, pentru o faptă prevăzută la art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 ori dacă s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii întrucât, în asemenea, situații, raportul de serviciu al funcționarului public încetează de drept în temeiul art. 98 alin. (1) lit. f) din această lege, consecința fiind clasarea sesizării disciplinare în temeiul art. 48 alin. (1) și alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>20</sup> A se vedea art. 48 alin. (1) lit. a) și c), precum și alin. (2) al acestui articol de lege.

<sup>21</sup> Astfel, art. 54 lit. i) din Legea nr. 188/1999 prevede că „Poate ocupa o funcție publică persoana care nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 7 ani”. În legătură cu această dispoziție legală, *Curtea Constituțională a statuat că „având în vedere imperativul descurajării săvârșirii de către funcționarii publici a unor fapte penale grave sau a unor abateri disciplinare cu grave consecințe și necesitatea, înregistrată în societatea românească contemporană, de responsabilizare a funcției publice, întinderea acestui termen (de 7 ani – n.n.) nu este disproporționată cu scopul urmărit. De asemenea, consecințele acestei interdicții asupra persoanelor vizate au un caracter rezonabil, în sensul că nu afectează în mod grav sau irevocabil exercitarea drepturilor și libertăților lor legitime, acestea având deschise variate posibilități sub aspectul ocupării unui loc de muncă în funcție de pregătirea profesională” (Curtea Constituțională, decizia nr. 60 din 21 februarie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 9 aprilie 2013).*

<sup>22</sup> În acest sens, art. 103 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 prevede că „La încetarea raportului de serviciu funcționarul public își păstrează drepturile dobândite în cadrul carierei, cu excepția cazului în care raportul de serviciu a încetat din motive imputabile acestuia”.

### 3. Sancționarea abaterilor disciplinare

**Sancțiunile disciplinare**<sup>23</sup> (cu excepția muștrării scrise<sup>24</sup>) pot fi aplicate de conducătorul autorității publice numai după efectuarea de către comisia de disciplină a unei cercetări disciplinare a funcționarului public, care se concretizează într-un raport<sup>25</sup> al acestei comisii, care conține, după caz, propunerea<sup>26</sup> privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau propunerea de clasare a sesizării. Dacă prin aceeași sesizare s-au semnalat mai multe fapte ca abateri disciplinare săvârșite de același funcționar public, comisia de disciplină propune, în urma cercetării administrative, aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare, cu luarea în considerare a tuturor abaterilor disciplinare<sup>27</sup>.

Acest raport al comisiei de disciplină se comunică persoanei care a formulat sesizarea, funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată, precum și conducătorului

---

<sup>23</sup> Sancțiunile disciplinare sunt enumerate limitativ de art. 77 alin. (3) din Legea nr. 188/1999. Acestea sunt: a) muștrare scrisă; b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni; c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani; d) retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an; e) destituirea din funcția publică. Deși acest articol de lege enumeră, în mod limitativ, sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate funcționarilor publici, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a editat, în anul 2006, un Manualul de proceduri pentru implementarea Codului de conduită, în care se menționează (la p. 92) posibilitatea conducătorilor autorităților publice de a aplica funcționarilor publici, în cazul abaterilor disciplinare, sancțiunea avertismentului, despre care se arată că „poate fi utilizat ca instrument managerial în vederea atenționării funcționarului public care nu își îndeplinește întocmai sarcinile primite”. Totodată, se arată că „această sancțiune este dată verbal și nu se evidențiază în cazierul administrativ al funcționarului public respectiv”. În continuare, se arată și că „dacă funcționarul public astfel atenționat, continuă să își îndeplinească sarcinile de serviciu cu întârziere și neglijență, continuă să întârzie la serviciu etc., poate primi sancțiunea muștrării scrise” (acest document este disponibil pe site-ul [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro)). În opinia noastră, această practică existentă în cadrul autorităților publice este nelegală întrucât, pe de o parte, funcționarului public vinovat de săvârșirea abaterii disciplinare trebuie să i se aplice sancțiunile disciplinare expres prevăzute de lege, și nu alte sancțiuni, iar, pe de altă parte, aplicarea avertismentului verbal (fără înscrierea în cazierul administrativ) reprezintă, în fapt, un refuz al autorității publice de a rezolva petiția persoanei vătămate în conformitate cu prevederile legale.

<sup>24</sup> Muștrarea scrisă este cea mai ușoară sancțiune disciplinară și poate fi aplicată direct de conducătorul autorității publice care are competența legală de numire în funcția publică, fără a fi necesară efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile [art. 78 alin. (1) din Legea nr. 188/1999].

<sup>25</sup> Raportul comisiei de disciplină se întocmește în termen de 5 zile de la data finalizării cercetării administrative și conține următoarele elemente: a) numărul și data de înregistrare ale sesizării; b) numele complet și funcția deținută de funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, precum și compartimentul în care acesta își desfășoară activitatea; c) numele complet și domiciliul persoanei care a formulat sesizarea sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de aceasta; d) prezentarea pe scurt a faptelor sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită; e) probele administrate; f) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării; g) motivarea propunerii; h) numele complet și semnăturile președintelui și ale celorlalți membri ai comisiei de disciplină, precum și ale secretarului acesteia; i) data întocmirii raportului [art. 49 alin. (1) din H.G. nr. 1344/2007].

<sup>26</sup> Comisia de disciplină formulează propunerea de aplicare a sancțiunii disciplinare cu votul majorității membrilor comisiei de disciplină. În cazul în care un membru al comisiei are o altă părere va redacta și va semna opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină [art. 49 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007].

<sup>27</sup> A se vedea art. 47 alin. (3) din H.G. nr. 1344/2007.



autorității publice în vederea emiterii de către acesta a actului administrativ de sancționare disciplinară.

H.G. nr. 1344/2007 prevede, în art. 50 alin. (1), că „în termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară va emite actul administrativ de sancționare”<sup>28</sup>. În opinia noastră, acest termen (de 10 zile pentru emiterea actului administrativ de sancționare disciplinară) este de recomandare întrucât art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 (cu forță juridică superioară) prevede că „Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare”. Astfel că, emiterea de către conducătorul autorității publice a deciziei de sancționare disciplinară cu depășirea termenului de 10 zile de la data primirii raportului comisiei de disciplină nu poate atrage nelegalitatea sancțiunii atât timp cât aceasta s-a aplicat funcționarului public în cadrul termenelor prevăzute de art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999.

Revenind, conducătorul autorității publice are posibilitatea, potrivit art. 50 alin. (2)<sup>29</sup> din H.G. nr. 1344/2007, să aplice funcționarului public o altă sancțiune disciplinară decât cea propusă de comisia de disciplină, sub condiția de a-și motiva o astfel de decizie. În opinia noastră, rațiunea urmărită de legiuitor prin această reglementare a fost aceea de a acorda conducătorului autorității publice posibilitatea să-i aplice funcționarului public o sancțiune mai ușoară decât cea propusă de comisia de disciplină, în unele situații fiind justificată o asemenea decizie prin buna conduită, în general, a funcționarului public. Nu este însă legal ca șeful autorității publice să nu-i aplice nicio sancțiune disciplinară funcționarului public, dacă s-a propus aplicarea unei sancțiuni de către comisia de disciplină pentru că, pe de o parte, nu are temei legal pentru a proceda astfel, iar, pe de altă parte, s-ar nesocoti scopul urmărit de lege, și anume responsabilizarea funcționarilor publici. De asemenea, considerăm că este nelegal să i se aplice funcționarului public o sancțiune disciplinară mai aspră decât cea propusă comisiei de disciplină<sup>30</sup> întrucât, în caz contrar, ar însemna ca aplicarea sancțiunii să rămână exclusiv la discreția conducătorului autorității publice, iar activitatea comisiei de disciplină să fie

---

<sup>28</sup> În privința salariaților, art. 252 alin. (1) C. mun. prevede că „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”. În interpretarea și aplicarea acestui articol de lege, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat, în recursul în interesul legii, că momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității (ÎCCJ, Completul competent să judece recursul în interesul legii, dec. nr. 16/2012 pronunțată în recursul în interesul legii, disponibilă pe site-ul [www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

<sup>29</sup> Conținutul acestui articol de lege este următorul: „În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva această decizie”.

<sup>30</sup> Într-o speță, s-a decis că este nelegală sancțiunea destituirii din funcție (cea mai aspră dintre sancțiuni – n.n.), în absența unei propuneri în acest sens din partea comisiei de disciplină (ÎCCJ, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 705/2004, disponibilă pe site-ul [www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

formală. Dacă, totuși, s-ar aplica funcționarului public o sancțiune disciplinară mai aspră decât cea propusă de comisia de disciplină, apreciem că acesta poate obține cu succes, în temeiul art. 14 sau, după caz, art. 15 din Legea nr. 554/2004, suspendarea executării actului de sancționare disciplinară. În final, urmează ca instanța de judecată (dacă este sesizată) să verifice dacă sancțiunea disciplinară a fost aplicată legal, cu respectarea principiului proporționalității<sup>31</sup>, având competența să-i aplice funcționarului public vinovat de săvârșirea abaterii disciplinare o sancțiune mai ușoară decât cea care i-a fost aplicată de conducătorul autorității publice<sup>32</sup>. Instanța de judecată nu ar putea însă să-i aplice funcționarului public o sancțiune disciplinară mai aspră pentru că s-ar încălca principiul *non reformatio in peius*.

Revenind, art. 50 alin. (3) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „Sub sancțiunea nulității absolute, actul administrativ de sancționare disciplinară va cuprinde în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară; c) motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină; d) termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată; e) instanța competentă la care poate fi contestat actul administrativ prin care s-a dispus sancțiunea disciplinară”<sup>33</sup>. Apreciem că sancțiunea nulității absolute intervine și atunci când raportul comisiei de disciplină (care face corp comun cu actul de sancționare disciplinară<sup>34</sup>) nu este semnat de membrii comisiei de disciplină, în calitatea acestora de persoane care, potrivit legii, constată săvârșirea abaterii disciplinare. Susținerea noastră se bazează pe faptul că lipsa semnăturii mem-

<sup>31</sup> Acest principiu își găsește reflectarea în dispozițiile art. 77 alin. (4) din Legea nr. 188/1999, potrivit căruia „La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile prezentei legi”. La stabilirea sancțiunii disciplinare, instanța trebuie să se raporteze și la sancțiunile disciplinare aplicate în cazuri similare [a se vedea art. 9 alin. (2) din Legea nr. 571/2004]. Legat de individualizarea sancțiunilor disciplinare, într-o speță s-a decis că „destituirea recurentului-reclamant din funcția de director s-a făcut, în mod nelegal întrucât din actele depuse la dosar rezultă că, deși au fost constatate unele deficiențe, acesta a obținut rezultate bune în activitatea desfășurată, la examenul de atestare pe funcția publică a obținut nota 9,25, la evaluarea profesională pe anul anterior destituirii a obținut punctajul 4,063, iar, pentru întreaga activitate desfășurată, a fost decorat, prin decret al Președintelui României, cu Medalia națională pentru merit, clasa a III-a” (ÎCCJ, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 1935/2005, disponibilă pe site-ul [www.scj.ro](http://www.scj.ro)).

<sup>32</sup> Prin decizia nr. 11/2013 pronunțată în recursul în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 C. mun. stabilește că: „Instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară, cu respectarea principiului *non reformatio in pejus*”. Apreciem că această decizie dată în recursul în interesul legii se aplică și în raporturile dintre funcționarii publici și autoritățile publice întrucât art. 117 din Legea nr. 188/1999 prevede că dispozițiile acestei legi se completează cu prevederile legislației muncii.

<sup>33</sup> Și în jurisprudență s-a decis că „nerespectarea acestor norme imperative atrage nulitatea actului administrativ încheiat și implicit a sancțiunii aplicate” (C. Ap. Cluj, S. cont. adm. și fisc., dec. nr. 995/2007, disponibilă pe site-ul [www.dreptonline.ro](http://www.dreptonline.ro)).

<sup>34</sup> Astfel, art. 50 alin. (4) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că „la actul administrativ de sancționare (disciplinară – n.n.) se anexează raportul comisiei de disciplină, sub sancțiunea nulității absolute”.

brilor comisiei de disciplină echivalează cu neînșușirea de către aceștia (ori a unor dintre aceștia) a concluziilor raportului de cercetare disciplinară ori a modalității în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară. De asemenea, actul de sancționare disciplinară este lovit de nulitate absolută și atunci când este emis fără a se întocmi, în prealabil, de către comisia de disciplină procesul-verbal de consemnare, după caz, a audierii funcționarului public sau a refuzului acestuia de a se prezenta la audieri<sup>35</sup>. În opinia noastră, având în vedere că dispozițiile Legii nr. 188/1999 (în aplicarea căreia s-a adoptat H.G. nr. 1344/2007) se completează, potrivit art. 117 al acestei legi, cu dispozițiile Codului muncii<sup>36</sup>, inclusiv în ceea ce privește procedura cercetării disciplinare, actul administrativ de sancționare disciplinară este lovit de nulitate absolută și dacă nu cuprinde: precizarea prevederilor din fișa postului care au fost încălcate de funcționarul public, precum și motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de funcționarul public în timpul cercetării sale disciplinare.

#### 4. Contestarea sancțiunilor disciplinare

După emitere, actul administrativ de sancționare disciplinară se comunică, în termen de maximum 5 zile calendaristice, către compartimentele cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituției sau autorității publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară; comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul; funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară; și persoanei care a formulat sesizarea<sup>37</sup>. În cazul în care funcționarul public<sup>38</sup> se consideră vătămat prin sancțiunea disciplinară aplicată, are posibilitatea să

---

<sup>35</sup> Astfel, art. 78 alin. (3) teza a II-a din Legea nr. 188/1999 prevede că „Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității (actului de sancționare disciplinară – n.n.)”. În continuare, acest articol de lege prevede că “Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal”.

<sup>36</sup> A se vedea art. 252 alin. (2) C. mun., care prevede că „Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie (de sancționare disciplinară – n.n.) se cuprind în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea; d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică; e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată”.

<sup>37</sup> A se vedea, în acest sens, art. 50 alin. (5) din H.G. nr. 1344/2007.

<sup>38</sup> În jurisprudență s-a arătat că „legiuitorul a înțeles să confere calitate procesuală pentru contestarea actului administrativ de sancționare exclusiv funcționarului sancționat, nu și titularului sesizării, pe motiv că sancțiunea aplicată ar fi prea ușoară”. De asemenea, s-a arătat că „intenția legiuitorului a fost de a exclude posibilitatea titularului unei sesizări de a continua demersul său dincolo de etapa cercetării administrative prealabile” întrucât „instituția răspunderii disciplinare este diferită de cea a răspunderii civile sau chiar răspunderii penale, instituții în cadrul cărora persoana care a formulat sesizarea și-ar putea putea valorifica drepturile sau interesele legitime afectate (C. Ap. București, S. cont. adm. și fisc., sent. nr. 3681/2009, disponibilă pe site-ul [www.jurisprudentacedo.com](http://www.jurisprudentacedo.com)). În acest sens, și Curtea Constituțională a statuat (referindu-se la răspunderea disciplinară a medicilor) că limitarea sferei persoanelor ce pot contesta decizia luată în materie disciplinară nu este de natură a restrânge dreptul persoanelor care au formulat sesizarea de a obține în justiție repararea drepturilor sau intereselor vătămate în cadrul celorlalte forme de răspundere,

conteste actul de sancționare disciplinară la instanța de contencios administrativ competentă<sup>39</sup> și să solicite, în temeiul art. 80 din Legea nr. 188/1999, anularea sau modificarea ordinului sau dispoziției de sancționare disciplinară. De asemenea, în cadrul acțiunii în anulare, funcționarul public poate solicita instanței de judecată, în temeiul art. 18 alin. (2)<sup>40</sup> din Legea nr. 554/2004, să constate nulitatea și a raportului întocmit de comisia de disciplină, care a stat la baza emiterii actului administrativ de sancționare disciplinară.

Fiind sesizată, instanța de judecată poate, după caz, fie să admită acțiunea funcționarului public și să anuleze actul de sancționare disciplinară (atunci când funcționarul public nu a săvârșit nicio abatere disciplinară sau atunci când intervin cauze care înlătură vinovăția<sup>41</sup> acestuia), fie să admită în parte acțiunea funcționarului public și să înlocuiască sancțiunea disciplinară cu o alta mai ușoară<sup>42</sup> (atunci când constată că sancțiunea a fost aplicată cu încălcarea principiului proporționalității), fie să respingă cererea funcționarului public atunci când aceasta este neîntemeiată.

---

potrivit prevederilor legale (Curtea Constituțională, decizia nr. 871 din 10 iulie 2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 580 din 1 august 2008).

Apreciem că în cazul în care conducătorul autorității publice ar aplica, urmare a sesizării formulate de persoana vătămată, funcționarului public un avertisment verbal (existând, așa cum am arătat, o practică în acest sens în cadrul instituțiilor publice) apreciem că petiționarul se poate adresa instanței de contencios administrativ împotriva refuzului conducătorului autorității publice de a-i soluționa petiția (sesizarea), față de care se poate dispune fie clasarea sesizării (dacă nu există vinovăția funcționarului public), fie aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute de lege, între care nu se regăsește și sancțiunea avertismentului.

<sup>39</sup> Competența materială este reglementată de art. 109 din Legea nr. 188/1999, care prevede: „Cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe”. În ceea ce privește competența teritorială se aplică dispozițiile art. 10 alin. (3) teza I din Legea nr. 554/2004, potrivit căreia „Reclamantul se poate adresa instanței de la domiciliul său sau celei de la domiciliul pârâtului”.

<sup>40</sup> Acest articol de lege prevede că „Instanța este competentă să se pronunțe, în afara situațiilor prevăzute la art. 1 alin. (6), și asupra legalității operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului supus judecării”. Este de precizat că poate face obiectul acțiunii în contencios administrativ exclusiv actul administrativ de sancționare, nu și raportul comisiilor de disciplină, care nu reprezintă decât un act preparator necesar în cadrul procedurii administrative disciplinare și care nu are aptitudinea de a da naștere, modifica sau stinge raporturi juridice de sine stătătoare pentru a reprezenta un act administrativ în înțelesul Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ (C. Ap. București, S. cont. adm. și fisc., sent. nr. 3681/2009, disponibilă pe site-ul [www.jurisprudencedo.com](http://www.jurisprudencedo.com)).

<sup>41</sup> Astfel, art. 76 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 prevede că „Răspunderea juridică a funcționarului public nu se poate angaja dacă acesta a respectat prevederile legale și procedurile administrative aplicabile autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea”.

<sup>42</sup> În legătură cu răspunderea disciplinară a salariaților, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că „Instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară, cu respectarea principiului *non reformation in pejus*” (dec. nr. 11/2013, pronunțată în recursul în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460 din 25 iulie 2013). Apreciem că această decizia dată în recursul în interesul legii se aplică și în raporturile dintre funcționarii publici și autoritățile publice întrucât art. 117 din Legea nr. 188/1999 prevede că dispozițiile acestei legi se completează cu prevederile legislației muncii.

De regulă, funcționarul public poate ataca decizia de sancționare disciplinară direct la instanța de contencios administrativ, fără a mai îndeplini procedura prealabilă la care face referire art. 7 din Legea nr. 554/2004.

Prin excepție, în cazul în care funcționarul public contestă sancțiunea mustrării scrise (care, potrivit legii, se aplică direct de conducătorul autorității publice, fără efectuarea cercetării administrative prealabile), acesta are obligația ca, înainte de a sesiza instanța de judecată, să îndeplinească procedura prealabilă, sub sancțiunea respingerii acțiunii judecătorești ca inadmisibilă. În acest sens, art. 23 alin. (2) din H.G. nr. 1344/2007 prevede că plângerea (contestația) trebuie înaintată conducătorului autorității sau instituției publice în termen de 5 zile lucrătoare de la data comunicării actului administrativ prin care aceasta a fost aplicată. În continuare, conducătorul autorității publice are obligația ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării contestației, să sesizeze comisia de disciplină. Această din urma va efectua cercetarea disciplinară a funcționarului public și va propune, după caz, menținerea sau anularea sancțiunii mustrării scrise<sup>43</sup>. În cazul în care comisia de disciplină propune anularea sancțiunii disciplinare a mustrării scrise, conducătorul autorității publice își poate revoca decizia de sancționare disciplinară, care nu a devenit irevocabilă de vreme ce legea prevede expres posibilitatea exercitării unei căi de atac administrative împotriva acesteia. În cazul în care, indiferent de propunerea comisiei de disciplină, conducătorul autorității publice respinge contestația funcționarului public, acesta din urmă se poate adresa instanței de contencios administrativ competente pentru a solicita anularea actului de sancționare disciplinară.

**În concluzie**, studiul de față relevă, în opinia noastră, necesitatea intervenției legiuitorului în vederea normării clare a procedurii administrative de cercetare disciplinară a funcționarilor publici întrucât, pe de o parte, Legea nr. 188/1999 nu detaliază această procedură, iar, pe de altă parte, H.G. nr. 1344/2007, deși conține prevederi în acest sens, nu se coroborează întotdeauna cu dispozițiile acestei legi.

---

<sup>43</sup> A se vedea art. 23 alin. (1) lit. c) și art. 30 alin. (1) teza a II-a din H.G. nr. 1344/2007.