

**Considerații privind înlocuirea și suspendarea executării
sancțiunilor disciplinare.
Problema acordării despăgubirilor în cazul sancționărilor
disciplinare netemeinice sau nelegale**

Prof. univ. dr. **Barbu VLAD**¹
Asist. univ. drd. **Ștefania DUMITRACHE**²

Rezumat

Posibilitatea instanței de judecată de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de angajator cu una mai ușoară, aspect controversat în literatura de specialitate, reprezintă prerogativa de a reindividualiza sancțiunea disciplinară aplicată salariatului în funcție de criteriile legale generale – împrejurările săvârșirii faptei, gradul de vinovăție al salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior. O altă problemă pusă în discuție și cu privire la care nu s-a formulat un punct de vedere unitar este aceea referitoare la posibilitatea suspendării provizorii a executării deciziei de sancționare disciplinară, până la soluționarea contestației cu care a fost investită instanța de judecată, motiv pentru care ar fi oportună intervenția legiuitorului în sensul statuării exprese a naturii juridice a deciziei de sancționare disciplinară. În toate cazurile în care instanța de judecată a dispus anularea deciziei de sancționare pentru nelegalitate sau netemeinice, salariatul care a suferit un prejudiciu va beneficia de despăgubiri în temeiul art. 52 alin. 2, art. 78 sau, după caz, art. 269 alin. 1 din Codul muncii.

Cuvinte-cheie: individualizarea sancțiunilor disciplinare, înlocuirea sancțiunilor disciplinare, instanța de judecată, suspendarea executării sancțiunilor disciplinare, despăgubiri, sancțiuni disciplinare netemeinice.

În literatura de specialitate este controversată problema posibilității instanței de judecată de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de angajator cu una mai ușoară. Astfel, într-o primă opinie³, căreia ne raliem și noi, instanța, deținând plenitudinea de competență jurisdicțională disciplinară, indiferent de natura sancțiunii, este în măsură să cenzureze legalitatea și temeinicia sancțiunii aplicate, recunoscându-i-se dreptul de a aplica ea însăși o sancțiune disciplinară prin înlocuirea sancțiunii aplicate cu una mai ușoară, știut fiind că salariatului nu i se poate înrăutăți situația. Odată investită, instanța, în baza rolului său activ trebuie să soluționeze cauza sub toate aspectele sale, fără a fi vorba de o imixtiune a organelor de jurisdicție în prerogativele disciplinare, care prin natura lor, aparțin exclusiv

¹ Barbu Vlad – Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”, vlad.barbu@academiadepolitie.ro

² Ștefania Dumitrache – Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”, stefania.dumitrache@academiadepolitie.ro

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 733; Barbu Vlad, Cătălin Vasile, Ștefania Ivan, Mihai Vlad, *Dreptul muncii*, Editura Cermaprint, București, 2008, p. 361. De asemenea, a se vedea Șerban Beligrădeanu, *În legătură cu modul de soluționare a plângerilor făcute împotriva sancțiunilor disciplinare în „Revista română de drept” nr. 12/1971, p. 77-78.*

angajatorului⁴. Într-adevăr, prerogativa acestuia din urmă de a dispune sancționarea încetează odată cu aplicarea acesteia, din acest moment intervenind prerogativele organelor investite de lege cu controlul jurisdicțional al actului de soluționare, control care, în lipsa oricărei limitări legale exprese, este devolutiv și include dreptul organului jurisdicțional de a pronunța o soluție proprie⁵. În concluzie, o greșită individualizare a abaterilor disciplinare de către angajatori determină intervenția instanței în sensul înlocuirii sancțiunii disciplinare din cauza faptului că împrejurările, culpa și consecințele faptei nu erau de natură a atrage sancțiunea contestată⁶. În fond, instanța nu aplică sancțiunea disciplinară mai ușoară, ci doar modifică, în parte, decizia în litigiu, reținând că decizia contestată este nelegală prin aplicarea unei sancțiuni prea severe⁷. Discuțăm, astfel, despre prerogativa instanței de judecată de a *reindividualiza* sancțiunea disciplinară aplicată salariatului în funcție de criteriile legale generale – împrejurările săvârșirii faptei, gradul de vinovăție al salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior.

Menținându-se aceeași direcție, în practica judiciară s-a reținut că, dacă s-ar accepta că rolul instanței este de a verifica doar legalitatea măsurii, iar angajatorul poate să aplice o sancțiune fără a recunoaște posibilitatea instanței de a cenzura împrejurările luării măsurii, liberul acces la instanță al salariatului ar fi iluzoriu⁸. De exemplu, a fost înlocuită sancțiunea concedierii disciplinare cu cea a

⁴ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii. Ediție revăzută și adăugită*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995, p. 362.

⁵ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. 2, Editura Științifică și Enciclopedică, București, p. 77; Ion Traian Ștefănescu, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară a personalului muncitor din unitățile socialiste de stat*, Editura Academiei RSR, București, 1979, p. 119-120; Sabău Duicu, *Posibilitatea aplicării unei alte sancțiuni disciplinare de către organele de jurisdicția muncii investite în soluționarea contestației împotriva sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă* în Revista „Dreptul” nr. 10-11/1994, p. 55-57; Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 687; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic... op. cit.*, p. 733; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a IV-a, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 888.

⁶ Laura Georgescu, *Notă la decizia civilă nr. 372/2006, decizia nr. 458/2006, decizia nr. 481/2006, decizia nr. 510/2006 ale Curții de Apel Pitești, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2007, p. 98-109.

⁷ Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstaculării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității* în Revista „Dreptul” nr. 4/2007, p. 117.

⁸ Curtea de Apel Cluj, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 496/2008 în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 221. A se vedea și Curtea de Apel Craiova, secția civilă, decizia nr. 2186/1996 în Revista „Dreptul” nr. 2/1997, p. 117-120; Curtea de Apel Timișoara, secția civilă, decizia nr. 1386/2002 în Claudia Roșu, *Soluțiile instanței de judecată în căile de atac împotriva sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă* în Revista „Dreptul” nr. 12/2002, p. 89. Pentru punctul de vedere potrivit căruia instanța de judecată nu are o atare posibilitate, întrucât aplicarea sancțiunilor disciplinare este atributul exclusiv al angajatorului, a se vedea Curtea de Apel București, secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 1526/2003 în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2004, p. 171-172.

reducerii salariului de bază pe o durată de la 1 la 3 luni cu 5-10% întrucât gradul de vinovăție al salariatului este scăzut, comportarea generală la serviciu a acestuia și împrejurările în care s-au comis acestea nu concordă cu sancțiunea aplicată⁹. Aceeași soluție a fost pronunțată și în condițiile în care, din probatoriul administrat, instanța de judecată a constatat că salariatul a acționat fără reprezentarea că produce o pagubă deosebită, iar gradul de vinovăție este redus¹⁰. De asemenea, s-a considerat că sancțiunea desfacerii disciplinare poate fi înlocuită cu alta mai ușoară în cazul în care salariatul, pentru a evita cauzarea unui prejudiciu mai mare angajatorului său, a încălcat atribuțiile de serviciu înscrise în fișa postului¹¹.

Alți autori¹² au considerat că, în afara organelor chemate prin lege să stabilească și să aplice sancțiuni disciplinare, niciun alt organ, indiferent de locul pe care îl ocupă în sistemul organelor statului, nu poate aplica sancțiuni disciplinare sub sancțiunea nulității absolute. Punctul de vedere a fost îmbrățișat și de unele instanțe judecătorești care au apreciat că aplicarea sancțiunii disciplinare constituie exclusiv atributul angajatorului, ele exercitând doar controlul judecătoresc al legalității și temeiniciei actului de sancțiune disciplinară, sens în care nu pot aplica alte sancțiuni disciplinare decât cele stabilite prin actul sancționator pe motiv că angajatorul nu a aplicat corect criteriile de individualizare prevăzute de art. 266 din Codul muncii¹³.

În ceea ce privește problematica analizată, a fost exprimat și un punct de vedere intermediar¹⁴ în sensul că, deși în principiu, instanța de judecată poate hotărî, când este cazul, înlocuirea sancțiunii disciplinare contestate cu o alta mai ușoară, totuși, în măsura în care angajatorul a definit, în cadrul regulamentului intern, care sunt abaterile și sancțiunile aplicabile, judecătorul nu poate schimba sancțiunea aplicată de angajator, ci doar să analizeze dacă fapta a fost săvârșită sau nu. Așadar, în situația în care o anumită faptă a fost calificată drept abatere gravă prin normele interne, urmând a se aplica sancțiunea concedierii disciplinare, instanța nu poate dispune înlocuirea sancțiunii, altfel s-ar încălca dreptul

⁹ Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1686/R/2010 în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2010, p. 112-117. A se vedea și Curtea de Apel Pitești, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 372/R-CM/2006 în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2006, p. 108-110.

¹⁰ Curtea de Apel Craiova, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 62/2008 în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 213-215.

¹¹ Curtea de Apel Târgu Mureș, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 1181/2008 în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 9-14.

¹² D. V. Firoiu, *Inadmisibilitatea aplicării unei alte sancțiuni disciplinare de către organul de jurisdicție a muncii investit cu soluționarea contestației împotriva sancțiunilor disciplinare impuse de către unitate* în Revista „Dreptul” nr. 2/1994, p. 60-63. În același sens, a se vedea și G. Cristescu, *În legătură cu modul de soluționare a plângerilor făcute împotriva sancțiunilor disciplinare* în „Revista română de drept” nr. 12/1971, p. 73-75.

¹³ Curtea de Apel Cluj, secția civilă, muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 2402/2008; Curtea de Apel Alba Iulia, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 944/R/2008 în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 218-221, p. 232-235.

¹⁴ A. Postolache, *Regulamentul intern și limita judecătorului în calificarea abaterii disciplinare* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 4/2006, p. 105.

angajatorului de a-și organiza activitatea, s-ar submina autoritatea acestuia și s-ar încuraja indisciplina la locul de muncă. Acest punct de vedere este calificat a fi eronat¹⁵. Este inadmisibilă menționarea în regulamentul intern, *a priori*, că, în cazul săvârșirii unei anumite abateri disciplinare – nominalizate în textul acestuia – sancțiunea disciplinară aplicabilă este numai o anumită sancțiune dintre cele indicate de Codul muncii¹⁶, ci sancțiunea disciplinară aplicabilă se poate stabili numai ca rezultat al cercetării disciplinare prealabile¹⁷.

În literatura de specialitate o altă problemă pusă în discuție și cu privire la care nu s-a formulat un punct de vedere unitar este aceea referitoare la posibilitatea suspendării provizorii a executării deciziei de sancționare disciplinară, până la soluționarea contestației cu care a fost investită instanța de judecată.

În opinia unor autori, la care ne raliem și noi, decizia de sancționare disciplinară constituie titlu executoriu și, ca atare, este admisibilă o cerere de suspendare a executării¹⁸, până la soluționarea în fond a plângerii adresate de salariat instanței de judecată. În acest scop se vor aplica prin analogie prevederile Codului de procedură civilă referitoare la suspendarea executării silite în cadrul contestației la executare¹⁹ ori se vor aplica direct prevederile referitoare la procedura ordonanței președințiale²⁰. Practica judiciară a admis și ea posibilitatea suspendării provizorii a executării deciziei de sancționare disciplinară²¹.

Într-o altă opinie²², soluția suspendării executării sancțiunii este inadmisibilă, constituind o încălcare flagrantă a legii, nepermisă într-un stat de drept. Unul dintre considerentele avute în vedere a fost acela că decizia de sancționare disciplinară este doar un act de drept al muncii emanând de la

¹⁵ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, op.cit., p. 733; Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstaculării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu o alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității* în Revista „Dreptul” nr. 4/2007, p. 117 și urm.

¹⁶ Șerban Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă* în Revista „Dreptul” nr. 8/2005, p. 131.

¹⁷ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, op. cit., p. 733.

¹⁸ Ibidem p. 732.

¹⁹ A se vedea în acest sens prevederile art. 403 alin. 4 din Codul de procedură civilă, respectiv art. 708 din noul Cod de procedură civilă – Legea nr. 134/2010.

²⁰ Art. 581 și art. 582 din Codul de procedura civilă. În Noul Cod de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 procedura este reglementată în art. 982, Titlul VI.

²¹ Într-o speță, instanța a dispus suspendarea provizorie a executării deciziei de sancționare constând în concedierea disciplinară, reținându-se că pe rolul Tribunalului Vâlcea există contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară. De asemenea s-a apreciat că este îndeplinită cerința urgenței necesară admiterii cererii, pentru că, pe de o parte, este necesară prezența salariatului la locul de muncă datorită sarcinilor sale de serviciu, iar, pe de altă parte, pentru că, prin încheiere irevocabilă, aceeași instanță a dispus suspendarea provizorie a executării unei alte decizii de sancționare, anterioară celei în discuție, prin care contestatorul a fost retrogradat din funcție pentru săvârșirea aceluiași pretinse abateri disciplinare – a se vedea Tribunalul Vâlcea, secția civilă, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2008, p. 141-142.

²² Pentru detalii și critici aduse soluției prezentate în cadrul notei anterioare, a se vedea Leontina Constantina Duțescu, *Notă la încheierea nr. 79/2007 a Tribunalului Vâlcea, secția civilă* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2008, p. 142-144.

angajatorul care își exercită prerogativa disciplinară și, în niciun caz, titlu executoriu.

Totuși, s-a susținut că un înscris poate fi titlu executoriu prin prisma efectelor pe care le produce, chiar dacă nu se utilizează *in terminis* această noțiune²³. Astfel, în cazul deciziilor de sancționare disciplinară se observă că angajatorul, prin însăși exprimarea voinței sale unilaterale, dă naștere unui raport juridic obligațional în cadrul căruia lui îi este recunoscut dreptul de a dispune o sancțiune disciplinară, iar salariatului obligația corelativă de a se supune, independent de voința sa, de unde se desprinde și concluzia că deciziile de sancționare pot fi calificate drept titluri executorii²⁴.

Acceptarea acestei soluții a admisibilității cererii de suspendare provizorie a executării sancțiunilor disciplinare prezintă avantaje atât pentru salariat, care nu ar mai fi pus în situația neplăcută de a suporta consecințele unor decizii de sancționare nelegale și netemeinice, cât și pentru angajatori, care nu ar mai fi ținuti de plata unor despăgubiri față de salariat în vederea înlăturării situațiilor intervenite între timp.

În acest context, considerăm că este oportună *intervenția legiuitorului* în sensul statuării exprese a naturii juridice a deciziei de sancționare disciplinară.

În toate cazurile în care instanța de judecată a dispus anularea deciziei de sancționare pentru nelegalitate sau netemeinice, salariatul care a suferit un prejudiciu va beneficia de despăgubiri în temeiul art. 52 alin. 2 sau art. 78 din Codul muncii. În ipotezele neacoperite de aceste două texte legale, temeiul acordării de despăgubiri îl constituie art. 269 alin. 1 din același Cod²⁵, care prevede că *angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul*. Astfel, în cazul în care sancțiunea dispusă a constat în suspendarea contractului individual de muncă sau concedierea disciplinară, despăgubirile reprezintă drepturile salariale, precum și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul și de care a fost lipsit din momentul punerii în executare a deciziei de sancționare disciplinară. În plus discutăm despre o reluare a activității anterioare sancționării în ambele situații, însă diferența de nuanță dintre cele două este dată de faptul că aceasta operează de drept în primul caz, în timp ce în cel de-al doilea caz reintegrarea în muncă poate fi dispusă de instanță numai la cererea salariatului (art. 78 alin. 2 din Codul muncii). În cazul în care salariatul nu solicită acest lucru, soluția oferită în mod justificat de către legiuitor constă în încetarea de drept a contractului individual de muncă la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești²⁶. Deși legiuitorul

²³ Aurelian Gabriel Uluitu, *Posibilitatea suspendării efectelor deciziei de concediere sau de sancționare disciplinară* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2008, p. 71.

²⁴ *Ibidem*, p. 71-72.

²⁵ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, op. cit., p. 734.

²⁶ Alin. 3 al art. 78 din Codul muncii a fost introdus prin Legea nr. 40/2011, promulgată în urma parcurgerii procedurii asumării răspunderii Guvernului, validată în data de 16 martie 2011.

nu a stabilit cuantumul despăgubirilor și cu privire la sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 264 alin. 1 lit. c-e din Codul muncii (retrogradarea din funcție, reducerea salariului de bază, reducerea salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere), este lesne de înțeles că acestea vor consta în diferența de valoare între salariul efectiv încasat și salariul ce i s-ar fi cuvenit celui sancționat. Desigur că anularea retrogradării din funcție presupune și reluarea de către salariat a muncii care face obiectul contractului individual de muncă.

În cazul aplicării în mod nelegal a unor sancțiuni disciplinare, salariatul are dreptul și la repararea prejudiciilor morale suferite, în temeiul art. 269 alin. 1 din Codul muncii. Înainte de modificarea acestui text legal prin art. 1 din Legea nr. 237/2007, în practica instanțelor judecătorești nu exista un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea lui în soluționarea litigiilor de muncă în cadrul cărora salariații solicită să le fie acordate daune morale. Astfel, unele instanțe s-au pronunțat în sensul că este inadmisibilă solicitarea de daune morale într-un litigiu de muncă, deoarece se omite în acest mod rolul de drept comun al ramurii dreptului civil în raport cu cea a dreptului muncii²⁷. Alte instanțe, dimpotrivă, au considerat că acordarea de daune morale este admisibilă tocmai datorită acestui rol în cazul în care în domeniul dreptului muncii nu există dispoziții legale contrare sau acestea sunt neîndestulătoare pot fi aplicate principiile și normele juridice de drept civil – art. 998-999 Cod civil²⁸. Înalta Curte de Casație și Justiție a intervenit pentru a pune punct acestei controversate statuând printr-un recurs în interesul legii că daunele morale pot fi acordate salariaților numai în cazul în care legea, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă cuprinde clauze exprese în acest sens, pe considerentul că daunele morale nu pot fi acordate salariaților în temeiul art. 998 și 999 din Codul civil în cadrul raporturilor juridice de muncă, câtă vreme răspunderea patrimonială reciprocă a părților dintr-un asemenea raport nu poate izvorî decât din contractul de muncă, bazându-se pe principiile răspunderii contractuale, ori, în raport cu regula proprie dreptului comun în materia răspunderii contractuale, daunele morale pentru prejudiciul nepatrimonial suferit nu pot fi stabilite decât cu titlu de excepție, în cazul când există o dispoziție legală care le prevede sau atunci când s-a stipulat expres în contractul încheiat²⁹. În prezent, însă, din dispozițiile art. 269 alin. 1 din Codul muncii rezultă fără echivoc voința legiuitorului că răspunderea patrimonială a angajatorilor poate fi stabilită pentru pagube materiale și morale deopotrivă.

²⁷ Tribunalul Ialomița, secția civilă, sentința nr. 222F/2005 în Dan Lupașcu (coordonator), *Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă. 2005*, Editura Universul Juridic, București, 2006, p. 179.

²⁸ Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2097/R/2005 în Dan Lupașcu (coordonator), *op. cit.*, p. 180. A se vedea și Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2655/R/2005 în *ibidem*, p. 84-86; Curtea de Apel Pitești, secția civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și pentru cauze de minori și de familie, decizia nr. 47/R-CM/2007 în „Revista română de dreptul muncii” nr. 6/2007, p. 124-129.

²⁹ Înalta Curte de Casație și Justiție, secțiile unite, decizia nr. XL (40)/2007 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 763 din 12 noiembrie 2007.

În stabilirea despăgubirilor echivalente reparării unui prejudiciu nepatrimonial, instanța de judecată va ține cont de o serie de criterii, precum consecințele negative suferite de cel în cauză pe plan fizic și psihic, importanța valorilor morale lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori și intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, măsura în care salariatului i-a fost afectată situația familială, socială și profesională³⁰.

Bibliografie

1. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010.
2. Barbu Vlad, Cătălin Vasile, Ștefania Ivan, Mihai Vlad, *Dreptul muncii*, Editura Cermaprint, București, 2008.
3. Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstaculării dreptului instanței judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității* în revista „Dreptul” nr. 4/2007.
4. Șerban Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă* în revista Dreptul nr. 8/2005.
5. Aurelian Gabriel Uluitu, *Posibilitatea suspendării efectelor deciziei de concediere sau de sancționare disciplinară* în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2008.
6. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*. Ediție revăzută și adăugită, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1995.
7. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004.
8. Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a IV-a, Editura Universul Juridic, București, 2010.
9. Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009.

³⁰ Curtea Supremă de Justiție, secția civilă, decizia nr. 3812/2000 în Revista „Dreptul” nr. 11/2001, p. 199-200.