

# Cuprins

ARGUMENT .....	5
ABREVIERI.....	7
<b>PRIMA PARTE. EXPLICAȚII PRELIMINARII .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITOLUL I. JURISDICȚIA RAPORTURILOR DE MUNCĂ – JURISDICȚIE SPECIALĂ .....</b>	<b>11</b>
§1. Considerații introductive.....	11
1. Terminologie .....	11
2. Conținutul activității de jurisdicție. Categori.....	11
§ 2. Jurisdicția muncii – jurisdicție a raporturilor de muncă.....	12
1. Obiectul jurisdicției muncii .....	12
2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă .....	13
§ 3. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă.....	14
1. Categori .....	14
2. Principiile generale .....	15
3. Principii specifice .....	15
<b>CAPITOLUL II. RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ.....</b>	<b>17</b>
§1. Raporturile individuale de muncă.....	17
1. Noțiune. Specific.....	17
2. Caracteristici .....	18
3. Raporturile de muncă ale salariaților .....	19
4. Raporturile de muncă ale personalului didactic .....	20
5. Raporturile de muncă ale personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.....	21
6. Raporturile de muncă ale membrilor Corpului diplomatic și consular .....	22
7. Raporturile de muncă ale personalului silvic.....	23
8. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.....	25
9. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari .....	27
10. Raporturile de serviciu ale polițiștilor .....	27
11. Raporturile de serviciu ale polițiștilor de penitenciare .....	28
12. Raporturile de serviciu ale cadrelor militare .....	29
13. Raporturile de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști.....	30
14. Raporturile de muncă ale judecătorilor și procurorilor.....	31
15. Raporturile de muncă ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice .....	33
16. Raporturile de muncă ale personalului de probațiune.....	34
§2. Raporturile colective de muncă.....	35
1. Preliminarii.....	35

2. Părțile raporturilor colective de muncă și atribuțiile lor.....	35
2.1. Enumerare.....	35
2.2. Organizațiile sindicale.....	36
2.3. Reprezentanții angajaților.....	41
2.4. Angajatorii.....	44
2.5. Organizațiile patronale.....	46

## **PARTEA A DOUA. INSTITUȚII RELEVANTE..... 49**

<b>CAPITOLUL III. VERIFICAREA APTITUDINILOR PROFESIONALE ȘI PERSONALE LA ÎNCHEIEREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ.....</b>	<b>51</b>
§ 1. Verificarea viitorilor salariați.....	51
1. Reglementarea generală.....	51
2. Reglementări specifice.....	52
2.1. Încadrarea salariaților la instituțiile/autoritățile publice și la alte unități bugetare.....	52
2.2. Concursurile de ocupare a posturilor didactice/catedrelor care se vacantează pe parcursul anului școlar în unitățile de învățământ preuniversitar.....	54
2.3. Concursul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior.....	54
2.4. Concursurile de ocupare a posturilor din unitățile sanitare publice.....	56
2.5. Selecționarea personalului profesionist operativ de intervenție din cadrul serviciilor civile care asigură asistență publică medicală și prim ajutor calificat.....	57
2.6. Concursul/examenul pentru ocuparea funcțiilor contractuale din sistemul administrației penitenciare.....	58
§ 2. Recrutarea funcționarilor publici.....	59
1. Reglementare.....	59
2. Concursul.....	59
2.1. Modalități.....	59
2.2. Concursul național.....	60
2.3. Concursul pe post.....	60
§ 3. Selecționarea/recrutarea funcționarilor publici cu statut special.....	61
1. Selecționarea polițiștilor.....	61
2. Selecția polițiștilor de penitenciare.....	63
§ 4. Concursuri de admitere sau de ocupare a posturilor în sistemul justiției.....	65
1. Concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii.....	65
2. Concursul de admitere în magistratură.....	67
3. Recrutarea personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.....	69
3.1. Reglementarea generală.....	69
3.2. Concursul de ocupare a posturilor vacante de grefier.....	69
4. Concursul pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante corespunzătoare funcțiilor de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și laboratoarelor de expertize criminalistice.....	71

5. Concursul pentru ocuparea posturilor și funcțiilor vacante din sistemul de probațiune.....	72
<b>CAPITOLUL IV. PERIOADA DE PROBĂ.....</b>	<b>75</b>
§1. Perioada de probă – clauză contractuală.....	75
1. Noțiunea de clauză contractuală .....	75
2. Clauzele contractului individual de muncă .....	75
3. Conținutul clauzei privind perioada de probă.....	76
4. Durata perioadei de probă .....	76
5. Restricții referitoare la utilizarea perioadei de probă.....	77
§2. Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă .....	78
1. Preliminarii .....	78
2. Natura juridică a clauzei de probă .....	79
3. Procedura încetării contractului în temeiul art. 31 alin. (3) C. mun. ....	80
4. Controlul judecătoresc al denunțării contractului individual de muncă.....	82
§3. Opinii privind soluționarea unei spețe și comentariile asupra acesteia .....	83
1. Justificare .....	83
2. Considerentele și soluția instanței de fond .....	83
3. Motivarea cererii de apel .....	85
4. Considerentele și soluția instanței de apel.....	86
5. Critica hotărârilor judecătorești .....	90
§4. Alte soluții jurisprudențiale .....	92
<b>CAPITOLUL V. SALARIZAREA .....</b>	<b>95</b>
§1. Precizări introductive .....	95
1. Terminologie .....	95
2. Definiția salariului.....	95
3. Natura juridică și caracterul alimentar al salariului.....	96
4. Nediscriminarea salarială .....	96
§2. Componentele salariului .....	101
1. Enumerare .....	101
2. Salariul de bază .....	102
3. Indemnizațiile.....	104
3.1. Categori .....	104
3.2. Indemnizația pentru titlul științific de doctor .....	104
3.3. Indemnizația de hrană .....	106
4. Sporurile .....	106
4.1. Specific; categorii .....	106
4.2. Soluții jurisprudențiale.....	108
5. Alte adaosuri la salariul de bază .....	113
6. Limite și explicații cu privire la indemnizații, sporuri și alte adaosuri.....	113
§3. Salariul de bază minim brut pe țară .....	115
1. Reglementare .....	115
2. Semnificație .....	115
3. Obligații ale angajatorilor .....	116
§4. Sistemul de salarizare .....	116
1. Noțiune .....	116

2. Negocierea salariilor .....	117
3. Prestabilirea salariilor personalului plătit din fonduri publice .....	118
4. Soluționarea contestațiilor în temeiul dispozițiilor Legii nr. 153/2017.....	119
5. Confidențialitatea și transparența salariilor .....	120
§5. Plata salariilor .....	121
1. Obligația principală a angajatorului.....	121
2. Reținerile din salariu .....	122
3. Termenele de plată a salariilor și modalitățile acesteia .....	123
4. Reguli privind plata salariilor.....	123
5. Cesiunea drepturilor salariale și contractul de credit bancar .....	125
§6. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia .....	126
1. Reglementare .....	126
2. Comentarii și jurisprudență .....	126
3. Obligația de informare .....	127
§7. Fondul de garantare a creanțelor salariale .....	127
1. Reglementare .....	127
2. Creanțele salariale, constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului .....	128
§8. Alte soluții jurisprudențiale .....	129
1. Privind fixarea salariilor .....	129
2. Privind plata salariilor .....	132
3. Reguli procedurale .....	133
<b>CAPITOLUL VI. TIMPUL DE MUNCĂ .....</b>	<b>135</b>
§1. Aspecte introductive .....	135
1. Noțiunea și conținutul timpului de muncă .....	135
2. Importanța timpului de muncă .....	137
3. Clasificarea timpului de muncă.....	138
§2. Durata normală a timpului de muncă.....	138
1. Reguli generale .....	138
2. Repartizarea uniformă a timpului de muncă .....	139
3. Repartizarea inegală a timpului de muncă .....	140
4. Programe individualizate de muncă.....	141
5. Munca în schimburi (în ture).....	142
6. Munca de noapte.....	142
7. Evidența orelor de muncă.....	143
8. Soluții jurisprudențiale .....	144
§3. Durata redusă a timpului de muncă.....	148
1. Situații.....	148
2. Timpul de muncă al tinerilor în vârstă de 18 ani .....	149
3. Timpul de muncă în cazul angajaților care lucrează în condiții deosebite și speciale.....	149
4. Timpul de muncă în cazul angajatelor gravide și celor care alăptează.....	150
5. Munca în perioadele cu temperaturi extreme .....	151
6. Reducerea programului de la 5 zile la 4 zile pe săptămână .....	152
7. Reducerea temporară a timpului de muncă determinată de instituirea stării de urgență/alertă/asediu .....	152

8. Timpul de muncă al personalului medical din unitățile sanitare publice.....	153
9. Timpul de muncă al angajaților care au suferit accidente de muncă sau boli profesionale .....	154
10. Munca cu timp parțial.....	154
§4. Munca suplimentară .....	158
1. Reglementarea din Codul muncii.....	158
2. Reglementarea muncii suplimentare prin alte acte normative .....	160
3. Acordul salariatului – condiție de efectuare a muncii suplimentare.....	161
4. Compensarea muncii suplimentare .....	162
5. Soluții jurisprudențiale.....	163
§5. Particularități ale timpului de muncă în cazul unor categorii de personal.....	168
1. Timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier .....	168
1.1. Reglementare .....	168
1.2. Semnificația termenilor și expresiilor potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2008 .....	169
1.3. Organizarea timpului de muncă.....	171
1.4. Obligații ale angajatorilor și ale lucrătorilor independenți.....	171
2. Timpul de muncă al personalului aeronautic civil .....	172
2.1. Categorii de personal.....	172
2.2. Înțelesul unor termeni .....	173
2.3. Limite ale perioadei de serviciu pentru zbor .....	173
2.4. Limite cumulative privind perioada de serviciu pentru zbor și perioada de serviciu .....	175
2.5. Perioada de serviciu pentru zbor extinsă.....	175
3. Timpul de muncă al lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar .....	176
3.1. Reglementare .....	176
3.2. Definiții ale termenilor și expresiilor utilizate de legiuitor.....	176
3.3. Durata timpului de conducere.....	177
4. Timpul de muncă al asistenților maternali și al asistenților persoanelor cu handicap .....	177
4.1. Asistenții maternali profesioniști – categorie distinctă de lucrători .....	177
4.2. Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție (recurs în interesul legii) nr. 25/2018.....	178
4.3. Specificul timpului de muncă și de odihnă al asistenților maternali profesioniști .....	179
4.4. Timpul de muncă al asistenților personali ai persoanelor cu handicap.....	179
CAPITOLUL VII. TIMPUL DE ODIHNĂ.....	181
§ 1. Considerații generale .....	181
1. Noțiunea de timp de odihnă .....	181
2. Reglementare .....	181
3. Forme ale timpului de odihnă.....	182
§2. Pauze, repausuri și sărbători legale.....	182
1. Pauza de masă.....	182

2. Pauze de adaptare .....	184
3. Repausul zilnic .....	184
4. Repausul săptămânal.....	185
5. Sărbătorile legale.....	189
6. Soluții jurisprudențiale .....	192
§3. Particularități ale timpului de odihnă în cazul unor categorii de personal.....	198
1. Particularități ale timpului de odihnă în cazul persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier .....	198
2. Particularități ale timpului de odihnă în cazul personalului aeronautic civil....	198
3. Particularități ale timpului de odihnă în cazul lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar ....	199
§4. Concediul de odihnă potrivit Codului muncii .....	200
1. Concediul de odihnă – drept al salariaților.....	200
2. Durata concediului (principal) de odihnă .....	200
3. Concediul suplimentar de odihnă .....	201
4. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă .....	202
5. Programarea concediului de muncă .....	202
6. Indemnizația de concediu .....	203
7. Efectuarea concediului .....	206
8. Întreruperea efectuării concediului de odihnă .....	207
9. Compensarea în bani a concediului de odihnă.....	208
10. Apărarea dreptului la concediul de odihnă .....	209
11. Soluții jurisprudențiale .....	210
§4. Concediul de odihnă al personalului didactic.....	216
1. Durata concediului .....	216
2. Programarea și efectuarea concediilor de odihnă .....	217
3. Indemnizația de concediu .....	217
4. Întreruperea concediului de odihnă .....	218
5. Soluții jurisprudențiale .....	218
§5. Concediul de odihnă potrivit H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și de unitățile bugetare .....	222
1. Durata concediului de odihnă (principal) .....	222
2. Concediul suplimentar de odihnă .....	223
3. Programarea concediilor de odihnă.....	223
4. Efectuarea concediului de odihnă.....	224
5. Indemnizația de concediu .....	224
6. Soluții jurisprudențiale .....	225
§6. Concediul de odihnă potrivit H.G. nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate din forțele armate .....	227
1. Durata concediului de odihnă (principal) .....	227
2. Concediul suplimentar .....	227
§7. Concediul de odihnă potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare .....	228

1. Concediul de odihnă principal.....	228
2. Concediul de odihnă suplimentar.....	228
3. Programarea, reprogramarea și amânarea concediilor .....	229
4. Efectuarea concediului de odihnă.....	229
5. Întreruperea concediului de odihnă.....	230
6. Restituirea indemnizației de concediu .....	230
§8. Concediul de odihnă al polițiștilor de penitenciare .....	230
1. Reglementare .....	230
2. Efectuarea concediului de odihnă.....	231
3. Programarea concediului de odihnă .....	231
4. Întreruperea concediului de odihnă.....	232
5. Drepturile bănești aferente concediului.....	232
6. Concediul de odihnă suplimentar.....	233
§ 9. Concediul de odihnă al judecătorilor și procurorilor .....	233
1. Reglementare .....	233
2. Durata concediului.....	233
3. Programarea concediilor.....	234
4. Efectuarea concediului .....	234
5. Indemnizația și prima de concediu.....	234
6. Compensarea în bani a concediului de odihnă .....	236
§10. Concediul de odihnă al personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea .....	236
1. Reglementare .....	236
2. Durata concediului .....	237
3. Programarea concediilor.....	237
4. Efectuarea concediului .....	237
5. Indemnizația de concediu .....	238
6. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat .....	238
§11. Particularități ale concediului de odihnă în cazul asistenților maternali profesioniști și al asistenților personali ai persoanelor cu handicap.....	238
1. Particularități în cazul asistenților maternali profesioniști .....	238
2. Particularități ale concediului de odihnă în cazul asistenților personali ai persoanelor cu handicap sau ai asistenților personali profesioniști .....	240
3. Soluții jurisprudențiale.....	240
§12. Alte zile libere .....	244
1. Situații .....	244
2. Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului.....	244
3. Ziua liberă a donatorilor de sânge .....	245
4. Ziua liberă pentru angajații care se vaccinează împotriva COVID-19.....	245
<b>CAPITOLUL VIII. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ .....</b>	<b>247</b>
§1. Considerații introductive.....	247
1. Reglementarea generală .....	247
2. Noțiuni .....	247
3. Domeniul de aplicare a normelor de securitate și sănătate în muncă.....	247
§2. Obligații ale angajatorilor .....	248

1. Reglementare .....	248
2. Obligații prevăzute de Codul muncii .....	248
3. Obligații generale prevăzute de Legea nr. 319/2006 .....	249
4. Obligații privind serviciile de prevenire și protecție .....	251
5. Obligații referitoare la primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor .....	252
6. Alte obligații instituite de Legea nr. 319/2006 .....	252
7. Instruirea lucrătorilor .....	254
8. Informarea lucrătorilor .....	256
9. Consultarea și participarea lucrătorilor .....	256
10. Acordarea alimentației de protecție și a materialelor igienico-sanitare .....	257
11. Serviciul de medicină a muncii .....	257
12. Comunicarea și cercetarea evenimentelor .....	257
12.1. Definiția evenimentului.....	257
12.2. Comunicarea evenimentelor.....	258
12.3. Cercetarea evenimentelor .....	258
12.4. Soluții jurisprudențiale .....	259
13. Asigurarea pentru accidente și boli profesionale .....	260
§3. Obligații ale lucrătorilor și atribuții ale sindicatelor .....	261
1. Obligații ale lucrătorilor .....	261
2. Atribuții ale sindicatelor.....	262
§4. Răspunderea juridică în cazul nerespectării normelor privind securitatea și sănătatea în muncă.....	262
1. Preliminarii.....	262
2. Răspunderea penală .....	262
2.1. Reglementare .....	262
2.2. Soluții jurisprudențiale .....	263
3. Răspunderea contravențională.....	264
3.1. Reglementare .....	264
3.2. Soluții jurisprudențiale .....	267
4. Răspunderea disciplinară .....	268
4.1. Subiecții răspunderii .....	268
4.2. Soluții jurisprudențiale .....	269
5. Răspunderea patrimonială.....	269
5.1. Specific.....	269
5.2. Soluții jurisprudențiale .....	270

## CAPITOLUL IX. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ .....

§1. Principiul nediscriminării și al egalității de tratament potrivit normelor europene .....	272
1. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.....	272
2. Carta drepturilor fundamentale .....	272
3. Directive în materia egalității de tratament și nediscriminării .....	272
§ 2. Semnificația termenului „discriminare” în dreptul național. Categoriile .....	273
1. Terminologie .....	273
2. Categoriile .....	273



§ 3. Interzicerea discriminării în raporturile de muncă .....	274
1. Domeniile vizate de O.G. nr. 137/2000.....	274
2. Domeniile vizate de Legea nr. 202/2002 privind interzicerea discriminării dintre femei și bărbați în relațiile de muncă.....	276
§4. Sesizări și acțiuni .....	277
1. Sesizări și acțiuni potrivit Ordonanței Guvernului nr. 137/2000.....	277
2. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea pe criteriul de sex .....	278
3. Contravenții prevăzute de Codul muncii .....	279
4. Contravenții reglementate de Legea nr. 202/2002.....	279
§5. Soluții jurisprudențiale privind discriminarea în raporturile de muncă .....	280
1. Condiții pentru existența tratamentului juridic diferențiat.....	280
2. Necesitatea indicării motivului ori criteriului de discriminare .....	280
3. Încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată vreme de 11 ani.....	280
4. Schimbarea programului de lucru și a atribuțiilor de serviciu.....	281
5. Excluderea salariatului de la îndeplinirea unor atribuții înscrise în fișa postului .....	281
6. Discriminare salarială pe criteriul apartenenței sindicale invocată de organizația sindicală .....	281
7. Discriminare salarială pe motivul apartenenței angajaților în departamente diferite. Ilegalitate. Repararea prejudiciului.....	282
8. Inexistența discriminării salariale .....	282
9. Inexistența discriminării pe criterii de vârstă în ceea ce privește diminuarea sporului de audit.....	283
10. Concedierea salariatei gravide. Invocarea tratamentului discriminatoriu .....	283
11. Dovada legăturii de cauzalitate între afecțiunile medicale și tratamentul discriminatoriu aplicat salariatei. Nevalorificarea opiniilor și propunerilor acesteia .....	283
12. Discriminare pe criteriul de gen. Inadmisibilitatea unei duble reparații a prejudiciului patrimonial. Prejudiciul moral.....	284
13. Discriminare izvorâtă din lege. Imposibilitatea acordării despăgubirilor....	285
14. Prejudiciul moral cauzat prin fapte de discriminare. Relevanța juridică a hotărârilor Consiliului Național de Combatere a Discriminării (C.N.C.D) .....	285
§6. Hărțuirea la locul de muncă .....	286
1. Definiții. Categorii.....	286
2. Răspunderi și obligații .....	287
3. Contravenții .....	288
3.1. Contravenții reglementate de O.G. nr. 137/2000.....	288
3.2. Contravenții reglementate de Legea nr. 202/2002.....	288
4. Sesizarea instanței de judecată .....	288
§ 7. Soluții jurisprudențiale privind hărțuirea în raporturile de muncă .....	289
1. Necesitatea dovedirii faptelor de hărțuire morală.....	289
2. Dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității și atribuțiile fiecărui salariat. Semnificația condicii de prezență. Inexistența hărțuirii morale .....	289

3. Dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea. Preluarea pieței de desfacere de către superiorul direct al salariatului. Legalitate .....	290
4. Schimbări organizaționale rezonabile. Lipsa hărțuirii psihologice.....	290
5. Numirea unui înlocuitor al superiorului ierarhic pe perioada concediului de odihnă al acestuia. Nedovedirea actelor de hărțuire.....	290
6. Stabilirea unor noi atribuții, dar în limita celor din fișa postului. Inexistența hărțuirii .....	291
7. Organizarea activității în funcție de interesul angajatorului. Inexistența hărțuirii în cazul unor conflicte întâmplătoare .....	291
8. Cercetarea disciplinară neurmată de sancționare. Lipsa hărțuirii morale ...	292
9. Concedierea legală nu reprezintă o amenințare .....	292
10. Eliminarea aproape completă a atribuțiile salariatului cu funcție de conducere și plasarea lui în subordine fostului subordonat. Hărțuire morală .....	292
11. Neplata salariilor.....	293
12. Comportamentul necorespunzător și sistematic al angajatorului, fără o justificare obiectivă. Mobbing.....	293
13. Fapte de hărțuire repetate. Existența mobbing-ului. Răspundere patrimonială a angajatorului .....	294
14. Încălcarea demnității în muncă. Daune morale.....	294
15. Hărțuire psihologică indirectă. Acțiuni săvârșite voluntar de către angajator. Quantumul despăgubirii .....	294
16. Acte de hărțuire săvârșite de către soția administratorului societății. Relevanță .....	295
17. Hărțuire sexuală. Condiții.....	296
<b>CAPITOLUL X. EVALUAREA ACTIVITĂȚII PROFESIONALE .....</b>	<b>297</b>
§ 1. Criteriile și procedura evaluării potrivit Codului muncii.....	297
1. Criteriile de evaluare.....	297
2. Procedura evaluării și consecințele acesteia .....	297
3. Contestații.....	297
4. Soluții jurisprudențiale .....	298
§ 2. Evaluarea personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar și contestarea acesteia .....	299
1. Periodicitatea și procedura evaluării.....	299
2. Contestarea rezultatului evaluării .....	300
3. O soluție jurisprudențială .....	300
§3. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului contractual din sistemul sanitar.....	302
1. Categoriile de personal supuse evaluării.....	302
2. Obiectivele evaluării .....	302
3. Ritmicitatea și procedura evaluării.....	303
4. Contestații.....	303
§4. Evaluarea personalului profesionist operativ din cadrul serviciilor civile care asigură asistență publică medicală de urgență și ajutor calificat .....	304
1. Categoriile de personal.....	304
2. Dispoziții aplicabile evaluării.....	304

§ 5. Evaluarea personalului silvic.....	304
1. Procedura evaluării.....	304
2. Contestarea calificativului.....	304
§ 6. Evaluarea funcționarilor publici.....	305
1. Reglementare.....	305
2. Procedura evaluării.....	305
3. contestații și litigii.....	305
§ 7. Evaluarea polițiștilor.....	306
1. Procedura evaluării.....	306
2. Contestarea rezultatului evaluării.....	306
§8. Evaluarea polițiștilor de penitenciare.....	307
1. Scopul, procedura și consecințele evaluării.....	307
2. Contestarea evaluării.....	307
§ 9. Evaluarea judecătorilor și procurorilor.....	308
1. Reglementare.....	308
2. Periodicitatea și obiectul evaluării.....	308
3. Procedura și rezultatul evaluării.....	309
4. Contestarea calificativului.....	309
§10. Evaluarea personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.....	310
1. Reglementarea evaluării și procedura acesteia.....	310
2. Contestarea rezultatului evaluării.....	311
§11. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de probațiune.....	311
1. Reglementare.....	311
2. Procedura evaluării.....	311
3. Contestarea calificativului.....	312

## CAPITOLUL XI. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR.....

§ 1. Formarea profesională a salariaților potrivit Codului muncii.....	313
1. Noțiuni.....	313
2. Obiectivele formării profesionale.....	313
3. Forme.....	313
4. Participarea la programele de formare profesională.....	315
5. Planurile anuale de formare profesională.....	316
6. Cheltuieli de formare profesională.....	316
7. Consecințe ale nerespectării obligației salariaților privind formarea profesională.....	317
8. Situația medicilor, medicilor dentiști și farmaciștilor rezidenți.....	320
9. Soluții jurisprudențiale.....	322
§ 2. Contracte de formare profesională organizată de angajator.....	325
1. Reglementare.....	325
2. Contractul de calificare profesională.....	325
3. Contractul de adaptare profesională.....	326
4. Contractul de ucenicie la locul de muncă.....	326
4.1. Reglementare.....	326
4.2. Definiția și specificul contractului de ucenicie la locul de muncă.....	326

4.3. Părțile contractului .....	327
4.4. Conținutul și forma contractului .....	327
4.5. Alte clauze specifice .....	328
4.6. Durata contractului .....	328
4.7. Obligații ale angajatorului .....	328
4.8. Obligații ale ucenicului .....	329
§ 3. Formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar .....	329
1. Reglementare .....	329
2. Noțiune .....	329
3. Evoluția în cariera didactică .....	330
4. Modalități principale de organizare a formării continue .....	331
§ 4. Formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici .....	331
1. Obligații .....	331
2. Planul de perfecționare profesională .....	332
3. Drepturi salariale .....	332
4. Consecințe ale parcurgerii programelor de formare profesională .....	332
§ 5. Formarea profesională continuă a funcționarilor publici cu statut special ....	333
1. Formarea profesională a funcționarilor publici parlamentari .....	333
2. Formarea profesională continuă a polițiștilor .....	334
3. Pregătirea profesională continuă a polițiștilor de penitenciare .....	336
§ 6. Formarea profesională continuă a personalului din sistemul judiciar .....	338
1. Formarea profesională continuă a judecătorilor și procurorilor .....	338
2. Formarea profesională continuă a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea .....	338
3. Formarea profesională continuă a personalului de specialitate criminalistică și a personalului care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică .....	339
4. Formarea profesională a personalului din serviciile de probațiune .....	340
<b>CAPITOLUL XII. MODIFICAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ .....</b>	<b>341</b>
§ 1. Modificarea contractului individual de muncă .....	341
1. Preliminarii .....	341
2. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator .....	342
2.1. Reglementare .....	342
2.2. Delegarea .....	342
2.3. Detașarea .....	344
2.4. Modificarea locului și felului muncii în alte situații .....	348
3. Soluții jurisprudențiale .....	349
§ 2. Mobilitatea personalului didactic din învățământul preuniversitar .....	351
1. Reglementare .....	351
2. Transferarea personalului didactic de predare titular, disponibilizat prin restrângere de activitate sau prin restructurarea rețelei școlare .....	352
3. Modificarea contractului individual de muncă pe durată determinată de un an în contract individual de muncă pe durata de viabilitate a postului/catedrei .....	352
4. Pretransferul la cererea personalului didactic .....	353

5. Modificarea repartizării cadrelor didactice angajate cu contract individual de muncă pe durata de viabilitate a postului/catedrei .....	353
6. Detașarea .....	354
§ 3. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului silvic.....	354
1. Reglementare .....	354
2. Detașarea .....	354
3. Transferul .....	354
§ 4. Modificarea raporturilor de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice .....	355
1. Modalități .....	355
2. Mobilitatea înalților funcționari publici .....	355
3. Delegarea .....	356
4. Detașarea .....	356
5. Transferul .....	357
6. Mutarea .....	358
7. Exerțarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere .....	359
§ 5. Modificarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor .....	359
1. Reglementare .....	359
2. Delegarea .....	360
3. Detașarea .....	360
4. Dispoziții comune privind delegarea și detașarea .....	360
5. Împuternicirea .....	361
6. Transferul .....	361
7. Mutarea .....	361
8. Punerea la dispoziție .....	361
§ 6. Modificarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor de penitenciare .....	362
1. Regula generală. Excepții .....	362
2. Delegarea .....	362
3. Detașarea .....	363
4. Schimbarea din funcție .....	363
5. Revocarea din funcția de conducere .....	363
6. Punerea la dispoziție .....	363
§ 7. Modificarea raporturilor de muncă ale judecătorilor și procurorilor .....	364
1. Reglementare .....	364
2. Delegarea .....	364
3. Detașarea .....	364
4. Transferul .....	365
§ 8. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.....	365
1. Reglementare .....	365
2. Delegarea .....	366
3. Detașarea .....	366
4. Drepturile personalului delegat și detașat.....	366
5. Transferul .....	367
§ 9. Modificarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune .....	367
1. Reglementare .....	367

2. Delegarea .....	367
3. Detașarea .....	367
4. Transferul .....	368
<b>CAPITOLUL XIII. SUSPENDAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ .....</b>	<b>369</b>
§1. Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul Codului muncii....	369
1. Cazuri .....	369
2. Suspendarea de drept .....	369
3. Suspendarea din inițiativa salariatului .....	376
4. Suspendarea din inițiativa angajatorului .....	384
5. Suspendarea contractului prin acordul părților .....	388
6. Soluții jurisprudențiale .....	388
§2. Suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.....	391
1. Noțiune. Cazuri. Efecte.....	391
2. Suspendarea de drept .....	392
3. Suspendarea la inițiativa funcționarului public .....	393
4. Suspendarea prin acordul părților.....	393
§3. Suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari .....	394
1. Suspendarea de drept .....	394
2. Suspendarea la inițiativa funcționarului public parlamentar .....	394
3. Aspecte procedurale.....	395
§ 4. Suspendarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor .....	395
1. Suspendarea de drept .....	395
2. Suspendarea la inițiativa polițistului .....	397
3. Aspecte procedurale.....	398
§ 5. Suspendarea din funcție a polițiștilor de penitenciare .....	399
1. Reglementare. Cazuri.....	399
2. Suspendarea de drept .....	400
3. Suspendarea prin acordul părților.....	400
4. Suspendarea din funcție în cazul arestării preventive și a arestului la domiciliu .....	401
5. Suspendarea din funcție atunci când polițistul de penitenciare suferă de o boală psihică.....	401
§ 6. Suspendarea raporturilor de muncă ale militarilor .....	402
1. Suspendarea potrivit dispozițiilor Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare .....	402
2. Suspendarea raporturilor de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști ....	403
§ 7. Suspendarea din funcție a judecătorilor și procurorilor .....	403
1. Reglementare .....	403
2. Comentarii .....	404
3. Aspecte procedurale.....	406
§ 8. Suspendarea din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și a personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice .....	407
1. Reglementare .....	407
2. Aspecte procedurale.....	407
3. Contestații.....	407

§ 9. Suspendarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune.....	408
1. Reglementare .....	408
2. Comentarii .....	408
3. Aspecte procedurale.....	409
<b>CAPITOLUL XIV. REGULAMENTUL INTERN .....</b>	<b>410</b>
§ 1. Considerații introductive.....	410
1. Definiție.....	410
2. Regulamentul intern – izvor de drept.....	410
§ 2. Consultarea la întocmirea regulamentului intern.....	410
1. Reglementare .....	410
2. Semnificația termenului „consultare” .....	412
3. Natura juridică a consultării .....	412
§ 3. Conținutul regulamentului intern .....	413
1. Dispoziții legale.....	413
2. Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă.....	414
3. Reguli privind respectarea principiului nediscriminări și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității .....	414
4. Reguli de interzicere a oricăror forme de încălcare a demnității .....	415
5. Reguli privind drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului.....	415
6. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților .....	416
7. Reguli privind disciplina muncii .....	416
8. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile .....	416
9. Reguli privind procedura disciplinară .....	420
10. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice ....	421
11. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.....	425
§ 4. Aducerea la cunoștința salariaților a regulamentul intern. Litigii .....	427
1. Informarea cu privire la conținutul regulamentului intern .....	427
2. Afișarea regulamentului intern .....	428
3. Litigii .....	428
<b>CAPITOLUL XV. CONTRACTELE ȘI ACORDURILE COLECTIVE DE MUNCĂ ...</b>	<b>429</b>
§ 1. Noțiunea și conținutul contractelor/acordurilor colective de muncă .....	429
1. Definiție.....	429
2. Conținutul contractelor/acordurilor colective de muncă .....	430
§ 2. Categoriile de conflicte/litigii de muncă.....	431
1. Conflicte privind negocierea contractelor colective de muncă .....	431
2. Nulitatea clauzelor contractuale.....	432
3. Conflicte privind executarea contractelor colective de muncă .....	434
4. Conflicte privind modificarea contractelor colective de muncă .....	434
5. Conflicte privind suspendarea contractelor colective de muncă .....	436
6. Conflicte privind încetarea contractelor colective de muncă .....	436
7. Soluții jurisprudențiale.....	437
<b>CAPITOLUL XVI. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ .....</b>	<b>443</b>
§1. Definiția și trăsăturile răspunderii disciplinare .....	443

1. Definiție .....	443
2. Trăsături generale .....	443
3. Trăsături specifice .....	444
§ 2. Abaterea disciplinară .....	445
1. Definiții.....	445
2. Elemente constitutive .....	445
3. Obiectul abaterii disciplinare.....	446
4. Laura obiectivă .....	447
5. Abateri disciplinare instituite de lege .....	450
5.1. Justificare .....	450
5.2. Abaterile disciplinare reglementate de Codul administrativ .....	450
5.3. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 7/2006.....	451
5.4. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 360/2002.....	452
5.5. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 145/2019.....	452
5.6. Abaterile disciplinare prevăzute de Regulamentul disciplinei militare.....	453
5.7. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 303/2004.....	454
5.8. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 567/2004.....	455
5.9. Abaterile disciplinare reglementate de Legea nr. 123/2006.....	456
6. Subiectul abaterii disciplinare .....	457
7. Latura subiectivă (vinovăția).....	457
8. Soluții jurisprudențiale .....	458
§ 3. Sancțiunile disciplinare .....	470
1. Noțiuni .....	470
2. Sancțiunile disciplinare reglementate de Codul muncii.....	470
2.1. Enumerare.....	470
2.2. Avertismentul scris .....	471
2.3. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile .....	471
2.4. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% .....	472
2.5. Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10% .....	473
2.6. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă .....	473
2.7. Soluții jurisprudențiale .....	474
3. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului didactic și de cercetare .....	477
3.1. Reglementare .....	477
3.2. Sancțiuni aplicabile personalului didactic din învățământul preuniversitar.....	478
3.3. Sancțiuni aplicabile personalului didactic din învățământul superior ...	478
3.4. Sancțiuni disciplinare prevăzute de art. 324 din Legea nr. 1/2011 .....	478
4. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului silvic .....	479
5. Sancțiuni disciplinare aplicabile funcționarilor publici .....	479
6. Sancțiuni disciplinare aplicabile funcționarilor publici parlamentari.....	479
7. Sancțiuni disciplinare aplicabile polițiștilor .....	480
8. Sancțiuni disciplinare aplicabile polițiștilor de penitenciare.....	482
9. Sancțiunile disciplinare aplicabile militarilor .....	482



10. Sancțiuni disciplinare aplicabile judecătorilor și procurorilor .....	483
11. Sancțiuni disciplinare aplicabile personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice .....	484
12. Sancțiuni aplicabile personalului de probațiune .....	484
§ 4. Procedura sancționării disciplinare .....	485
1. Procedura potrivit Codului muncii .....	485
1.1. Reglementare .....	485
1.2. Organele competente să aplice sancțiunile disciplinare .....	485
1.3. Cercetarea abaterii disciplinare .....	486
1.4. Alte soluții jurisprudențiale .....	493
1.5. Individualizarea și aplicarea sancțiunii .....	495
1.6. Soluții jurisprudențiale .....	498
1.7. Termenele de aplicare a sancțiunii disciplinare .....	500
1.8. Soluții jurisprudențiale .....	501
1.9. Decizia de sancționare .....	504
1.10. Alte soluții jurisprudențiale .....	511
2. Proceduri speciale .....	518
2.1. Procedura disciplinară în cazul personalului didactic .....	518
2.2. Procedura disciplinară în cazul funcționarilor publici .....	521
2.3. Procedura disciplinară în cazul funcționarilor publici parlamentari .....	526
2.4. Procedura disciplinară în cazul polițiștilor .....	527
2.5. Procedura disciplinară în cazul polițiștilor de penitenciare .....	531
2.6. Procedura disciplinară în cazul militarilor .....	532
2.7. Procedura sancționării disciplinare a judecătorilor și procurorilor .....	536
2.8. Procedura disciplinară în cazul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice .....	538
2.9. Procedura disciplinară în cazul personalului de specialitate criminalistică și a personalului care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică .....	539
2.10. Procedura disciplinară în cazul personalului de probațiune .....	540
§ 5. Căi de atac împotriva sancționării disciplinare .....	541
1. Cai de atac potrivit dreptului comun al muncii .....	541
2. Căi de atac potrivit Legii educației naționale nr. 1/2011 .....	541
3. Căi de atac potrivit Legii nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar .....	541
4. Căi de atac potrivit Codului administrativ .....	542
5. Căile de atac potrivit Legii nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar .....	542
6. Căi de atac potrivit Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului .....	542
7. Căi de atac potrivit Regulamentul disciplinei militare .....	543
8. Căi de atac potrivit Legii nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii .....	543

9. Contestația împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate asistenților judiciari .....	544
10. Căi de atac potrivit Legii nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune .....	545
§6. Radierea sancțiunilor disciplinare .....	545
1. Radierea potrivit Codului muncii .....	545
2. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate personalului didactic .....	546
3. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate funcționarilor publici .....	547
4. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate funcționarilor publici parlamentari.....	547
5. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate polițiștilor .....	547
6. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate polițiștilor de penitenciare .....	548
7. Anularea și radierea sancțiunilor disciplinare aplicate militarilor .....	548
8. Radierea sancțiunilor disciplinare aplicate judecătorilor și procurorilor .....	549
<b>CAPITOLUL XVII. RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE.....</b>	<b>550</b>
§1. Aspecte introductive .....	550
1. Noțiunea de daune .....	550
2. Răspunderea pentru daune – răspundere reparatorie.....	550
3. Persoane responsabile .....	551
§2. Angajații .....	551
1. Preliminarii.....	551
2. Categoriile de angajați.....	551
§3. Angajatorii.....	552
1. Justificare .....	552
2. Categoriile de angajatori .....	552
§4. Formele răspunderii pentru daune.....	552
1. Enumerare.....	552
2. Răspunderea patrimonială-răspundere civil contractuală .....	552
3. Răspunderea civilă .....	553
3.1. Reglementare .....	553
3.2. Răspunderea civilă a funcționarilor publici .....	554
3.3. Răspunderea civilă – profesională a judecătorilor și procurorilor .....	554
4. Răspunderea materială .....	555
4.1. Reglementare .....	555
4.2. Specific.....	556
5. Răspunderea pentru daune morale .....	557
5.1. Noțiune .....	557
5.2. Reglementarea răspunderii pentru daunele morale.....	558
5.3. Decizii ale Curții Constituționale .....	559
5.4. Problema răspunderii angajaților pentru daunele morale .....	560
5.5. Soluții jurisprudențiale .....	561
6. Forme ale răspunderii pentru daune a angajaților .....	568
6.1. Preliminarii.....	568
6.2. Răspunderea conjunctă.....	568
6.3. Răspunderea subsidiară.....	570
6.4. Răspunderea solidară .....	573

§5. Condițiile răspunderii pentru daune .....	574
1. Enumerare .....	574
2. Prejudiciul .....	574
2.1. Noțiune .....	574
2.2. Clasificarea prejudiciilor .....	575
2.3. Certitudinea prejudiciului .....	575
2.4. Caracterul direct al prejudiciului .....	577
2.5. Caracterul personal al prejudiciului .....	578
2.6. Evaluarea prejudiciului .....	578
3. Fapta ilicită .....	581
3.1. Noțiune .....	581
3.2. Caracterul personal al faptei ilicite .....	581
3.3. Fapte ilicite ale militarilor și ale personalului asimilat acestora .....	583
4. Cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei .....	585
4.1. Reglementare .....	585
4.2. Executarea ordinului de serviciu .....	585
4.3. Starea de necesitate .....	588
4.4. Riscul normal al serviciului .....	589
4.5. Forța majoră și cazul fortuit .....	592
5. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu .....	593
6. Vinovăția .....	594
6.1. Reglementare. Conținut .....	594
6.2. Formele vinovăției .....	594
§6. Obligația de restituire .....	598
1. Reglementare .....	598
2. Obligația de restituire și plata nedatorată .....	598
3. Specificul obligației de restituire .....	601
4. Conținutul obligației de restituire .....	603
4.1. Reglementarea Codului muncii .....	603
4.2. Reglementarea Codului administrativ .....	608
4.3. Conținutul obligației de restituire în cazul polițiștilor .....	609
4.4. Obligația de restituire potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998 .....	609
§7. Procedura de stabilire a daunelor produse angajatorilor .....	610
1. Procedura potrivit dreptului comun al muncii .....	610
1.1. Reglementare .....	610
1.2. Învoiala părților .....	610
1.3. Acțiunea în justiție .....	613
2. Procedura prevăzută de Legea educației naționale nr. 1/2011 .....	614
3. Procedura de stabilire a daunelor în cazul funcționarilor publici .....	615
3.1. Reglementare .....	615
3.2. Termene .....	615
3.3. Forma și conținutul ordinului/dispoziției de imputare .....	615
3.4. Forma și conținutul angajamentului de plată .....	616
3.5. Căi de atac .....	616
4. Procedura de stabilire a daunelor în cazul polițiștilor de penitenciare .....	617
4.1. Cercetarea administrativă .....	617

4.2. Hotărârea conducătorului instituției, după caz, al conducătorului ierarhic superior .....	617
4.3. Căi de atac .....	617
4.4. Angajamentul de plată .....	618
5. Procedura de stabilire a daunelor potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor .....	618
5.1. Reglementare .....	618
5.2. Categoriile de pagube .....	618
5.3. Pagube care nu atrag răspunderea materială .....	620
5.4. Etape procedurale .....	621
5.5. Cercetarea administrativă .....	621
5.6. Decizia de imputare .....	623
5.7. Angajamentul de plată .....	625
5.8. Căi de atac .....	625
§8. Procedura răspunderii civile a judecătorilor și procurorilor pentru erori judiciare .....	631
1. Reglementarea constituțională și explicațiile acesteia .....	631
2. Răspunderea civilă întemeiată pe dispozițiile Codului de procedură penală .....	633
3. Răspunderea civilă întemeiată pe dispozițiile Legii nr. 303/2004 .....	633
4. Fundamentul și condițiile răspunderii statului pentru prejudiciile cauzate prin erori judiciare .....	634
5. Răspunderea civilă întemeiată pe O.G. nr. 94/1999 privind participarea României la procedurile în fața CEDO și a Consiliului Miniștrilor al Consiliului Europei și exercitarea dreptului de regres al statului în urma hotărârilor și convențiilor pe cale amiabilă .....	634
6. Verificările Inspecției Judiciare .....	634
7. Acțiunea în regres .....	635
8. Asigurarea de răspundere civilă profesională a magistraților .....	636
§9. Răspunderea pentru daune a angajatorilor .....	636
1. Reglementare .....	636
2. Caracteristici ale răspunderii angajatorului potrivit Codului muncii .....	637
3. Caracteristici ale răspunderii autorității/instituției publice .....	637
4. Condițiile generale ale răspunderii angajatorilor .....	637
4.1. Enumerare .....	637
4.2. Categoriile de fapte ale angajatorului generatoare de prejudicii .....	638
5. Procedura recuperării daunelor de la angajator .....	645
5.1. Modalități .....	645
5.2. Învoiala părților potrivit Codului muncii .....	645
5.3. Plângerea salariatului adresată instanței competente .....	645
5.4. Învoiala în cazul funcționarilor publici .....	646
5.5. Sesizarea instanței de contencios administrativ .....	646
6. Acțiunea în regres a angajatorului .....	647
6.1. Reglementare. Specific .....	647
6.2. Soluții jurisprudențiale .....	648

CAPITOLUL XVIII. ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE MUNCĂ.....	650
§1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit art. 56	
alin. (1) C. mun. ....	650
1. Enumerare .....	650
2. Comentarii .....	651
2.1. Decesul salariatului sau al angajatorului, persoană fizică ori dizolvarea angajatorului persoană juridică.....	651
2.2. Declararea judecătorească a morții sau a punerii sub interdicție a uneia dintre părțile contractului individual de muncă .....	651
2.3. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, comunicarea deciziei de pensie ori a deciziei medicale asupra capacității de muncă .....	652
2.4. Nulitatea contractului individual de muncă.....	659
2.5. Admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare .....	661
2.6. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate .....	661
2.7. Retragera de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei .....	663
2.8. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția.....	665
2.9. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată .....	667
2.10. Retragera acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani.....	668
3. Soluții jurisprudențiale.....	668
§2. Alte situații de încetare de drept a contractului individual de muncă.....	680
1. Situații reglementate de Codul muncii .....	680
2. Situații reglementate de Legea educației naționale nr. 1/2011 .....	681
3. Situații reglementate de alte acte normative .....	681
§3. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici .....	682
1. Reglementare .....	682
2. Comentarii .....	683
3. Soluții jurisprudențiale.....	685
§4. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari.....	688
1. Reglementare .....	688
2. Comentarii .....	688
§5. Constatarea încetării de drept a raporturilor de muncă (de serviciu) .....	688
1. Caracterizare .....	688
2. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă.....	689
3. Constatarea încetării de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici .....	690
§6. Încetarea de drept a raporturilor de muncă ale judecătorilor și procurorilor .....	690
1. Cazuri .....	690

2. Incapacitatea profesională.....	690
3. Eliberarea din funcție ca urmare a condamnării definitive a magistratului pentru săvârșirea unei infracțiuni.....	691
4. Eliberarea din funcție pentru încălcarea art. 7 din Legea nr. 303/2004 .....	692
5. Eliberarea din funcție ca urmare a neîndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 14 alin. (2) lit. a) și e) ori a condiției privind lipsa cazierului fiscal, dacă în acest ultim caz se apreciază că nu se impune menținerea în funcție .....	693
6. Soluții jurisprudențiale .....	694

## CAPITOLUL XIX. ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ (DE SERVICIU)

PRIN ACORDUL PĂRȚILOR.....	697
§1. Considerații introductive .....	697
1. Principiul mutuus dissensus .....	697
2. Reglementarea încetării raporturilor de muncă (de serviciu) prin acordul părților .....	697
3. Motive care pot genera încetarea raporturilor de muncă (de serviciu) prin acordul părților.....	698
§2. Procedura încetării raporturilor de muncă prin acordul părților .....	698
1. Condiții ale acordului .....	698
2. Oferta de încetare a raporturilor de muncă.....	699
3. Acceptarea ofertei .....	699
4. Realizarea acordului de voință .....	700
§3. Soluții din jurisprudență .....	701
1. Sinteză .....	701
2. Alte condiții reținute într-o speță privind încetarea contractului de muncă prin acordul părților .....	702
§4. Alte soluții jurisprudențiale .....	704
1. Încetarea prin acordul părților și încetarea ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, două modalități distincte de încetare a raportului juridic de muncă .....	704
2. Încetarea contractului prin acordul părților. Condiții și procedură .....	704
3. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților urmată de încheierea contractului de mandat. Pierderea calității de salariat. Invocarea viciilor de consimțământ.....	705
4. Schema voluntara de încetare a contractelor individuale de muncă prin acordul părților. Sume primite de salariați. Quantumul indemnizațiilor de șomaj.....	708
5. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Prime stabilite prin contractul colectiv numai în ipoteza încetării contractului ca urmare a pensionării.....	711
6. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Termen de contestare. Lipsa consimțământului salariatului .....	713

CAPITOLUL XX. CONCEDIEREA.....	716
§1. Precizări introductive .....	716
1. Terminologie.....	716
2. Cazuri .....	716

3. Prerogative ale angajatorului .....	717
4. Legalitatea concedierii .....	718
§2. Interdicții privind concedierea .....	718
1. Interdicții permanente .....	718
2. Interdicții temporare .....	719
2.1. Reglementare .....	719
2.2. Interdicția concedierii pe durata incapacității de muncă a salariatului, stabilită prin certificat medical.....	720
2.3. Interdicția concedierii pe perioada suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei .....	721
2.4. Interdicția concedierii salariatei gravide, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere .....	722
2.5. Interdicția concedierii pe durata concediului de maternitate și a celui de risc maternal.....	727
2.6. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani .....	731
2.7. Interdicția concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.....	734
2.8. Neconstituționalitatea art. 60 alin. (1) lit. g) privind interdicția concedierii reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor .....	734
2.9. Interdicția concedierii salariaților pe perioada concediului de odihnă.....	736
2.10. Excepția de la interdicțiile statornicite de textul comentat.....	736
§3. Concedierea pentru motive care țin de persona salariatului .....	737
1. Reglementare .....	737
2. Comentarii .....	737
2.1. Concedierea disciplinară .....	737
2.2. Concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile C. pr. pen.....	738
2.3. Concedierea în cazul inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului ...	741
2.4. Concedierea în cazul necorespunderii profesionale .....	743
3. Procedura concedierii .....	747
3.1. Cercetarea disciplinară și evaluarea prealabilă a salariatului .....	747
3.2. Oferirea unui nou loc de muncă.....	749
3.3. Decizia de concediere .....	750
§4. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului .....	750
1. Caracteristici .....	750
2. Condițiile de legalitate de concedieri .....	751
2.1. Desființarea locului de muncă să fie efectivă.....	751
2.2. Desființarea locului de muncă să aibă o cauză reală și serioasă.....	754
§5. Concedierea colectivă.....	759

1. Reglementare .....	759
2. Comentarii .....	759
3. Condiții ale concedierii colective .....	760
4. Categoriile de angajatori care pot dispune concedierea colectivă .....	761
5. Procedura prealabilă concedierii .....	763
6. Selecția personalului vizat de concediere .....	768
7. Neobligativitatea oferirii unui alt loc de muncă .....	770
8. Plăți compensatorii și alte venituri convenite persoanelor afectate de concediere .....	771
9. Reangajarea persoanelor concediate .....	771
§6. Procedura concedierii pentru motive care nu privesc persoana salariatului .....	772
1. Măsurile anterioare concedierii .....	772
2. Acordarea preavizului .....	772
3. Decizia de concediere .....	777
3.1. Reglementare .....	777
3.2. Motivele care determină concedierea .....	777
3.3. Durata preavizului .....	779
3.4. Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate .....	779
3.5. Locurile disponibile din unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru un loc de muncă vacant .....	780
3.6. Comunicarea deciziei de concediere .....	780
§7. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale .....	784
1. Reglementare .....	784
2. Competență .....	784
3. Soluții .....	784

## CAPITOLUL XXI. ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ/SERVICIU ALE ALTOR CATEGORII DE ANGAJAȚI .....

§1. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular .....	786
1. Încetarea pentru motive care privesc persoana angajatului .....	786
1.1. Cazuri .....	786
1.2. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul pierderii capacității de muncă .....	786
1.3. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în caz de incompatibilitate .....	786
1.4. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul neîndeplinirii condițiilor pentru admiterea în acest corp ori nerespectarea obligațiilor sau a interdicțiilor impuse de lege .....	787
1.5. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular în cazul arestării preventive ori arestării la domiciliu pe o perioadă mai mare de 60 de zile sau al condamnării definitive pentru o infracțiune de natură să-l facă pe acel angajat incompatibil cu calitatea sa .....	788
2. Încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular pentru motive care nu privesc persoana angajatului .....	788
§2. Eliberarea din funcție a funcționarilor publici .....	789
1. Reglementare .....	789
2. Comentarii .....	790



2.1. Încetarea activității autorității sau instituției.....	790
2.2. Mutarea autorității sau instituției publice într-o altă localitate.....	790
2.3. Reducerea personalului autorității/instituției publice ca urmare a reorganizării activității.....	790
2.4. Admiterea cererii de reintegrare în funcția publică a funcționarului public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate.....	790
2.5. Eliberarea din funcția publică determinată de incompetența profesională.....	791
2.6. Eliberarea din funcția publică pentru neîndeplinirea unor condiții ori pentru neobținerea avizului sau autorizației prevăzute de lege.....	791
2.7. Inaptitudinea fizică și/sau psihică a funcționarului public.....	791
2.8. Eliberarea din funcție urmarea refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității.....	792
3. Procedura eliberării din funcția publică.....	792
3.1. Acordarea preavizului.....	792
3.2. Punerea la dispoziție a funcțiilor publice vacante corespunzătoare.....	792
4. Actul administrativ de încetare a raporturilor de serviciu.....	793
5. Căi de atac.....	793
§3. Eliberarea din funcție a funcționarilor publici parlamentari.....	794
1. Precizare.....	794
2. Eliberarea din funcție din cauza stării fizice și/sau psihice a funcționarului public.....	794
3. Eliberarea din funcție pentru motive care nu privesc persoana funcționarului public.....	794
3.1. Cazuri.....	794
3.2. Eliberarea din funcția publică în cazul reducerii personalului, ca urmare a reorganizării activității prin desființarea postului ocupat de funcționarul public parlamentar.....	795
3.3. Eliberarea din funcție ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de către alt funcționar public parlamentar, a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare.....	795
4. Procedura eliberării din funcție.....	796
§4. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor.....	797
1. Încetarea raporturilor de serviciu pentru motive care privesc persoana polițiștilor.....	797
1.1. Cazuri.....	797
1.2. Încetarea raporturilor de serviciu la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării.....	797
1.3. Încetarea raporturilor de serviciu la pierderea capacității de muncă, cu excepția situației în care a intervenit menținerea în activitate în condițiile art. 33 <sup>1</sup> din Legea nr. 360/2002.....	799
1.4. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor la împlinirea limitei de vârstă în grad profesional.....	799
1.5. Încetarea raporturilor de serviciu la acordarea calificativului „nesatisfăcător”, de două ori.....	800

1.6. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a condamnării polițistului prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, cu excepția cazurilor în care s-a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere sau amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, pe baza aprobării persoanelor care au acordat gradele profesionale.....	801
1.7. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când polițistul nu promovează examenul de definitivare .....	801
1.8. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când se constată încadrarea frauduloasă în poliție .....	802
1.9. Încetarea raporturilor de serviciu atunci când polițistul nu a susținut din motive imputabile evaluarea psihologică în termen de 3 luni de la data suspendării acestor raporturi .....	802
2. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor din motive independente de persoana lor.....	802
2.1. Cazuri .....	802
2.2. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul numirii într-o altă funcție.....	803
2.3. Încetarea raporturilor de serviciu pentru alte motive sau nevoi ale Ministerului Afacerilor Interne, pe parcursul perioadei de punere la dispoziție, atunci când nu s-a putut realiza numirea într-o altă funcție .....	803
3. Soluții jurisprudențiale .....	804
§5. Încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor de penitenciare .....	808
1. Cazuri .....	808
2. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a decesului .....	809
3. Încetarea raporturilor de serviciu pentru neîndeplinirea uneia dintre condițiile prevăzute la art. 11 lit. a), d) și i) .....	810
4. Încetarea raporturilor de serviciu pentru neîndeplinirea condiției prevăzută la art. 11 lit. j) .....	810
5. Transferul .....	810
6. Eliberarea din funcție ca sancțiune disciplinară .....	810
7. Pensionarea .....	810
8. Desființarea unității ori mutarea acesteia într-o altă localitate și polițistul de penitenciare nu acceptă să o urmeze.....	811
9. Încetarea raporturilor de serviciu în ipoteza reducerii personalului unității prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de ofițerul sau agentul în cauză ca urmare a reorganizării, atunci când acesta refuză oferta conducerii unității de trecere în altă funcție .....	811
10. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul neîndeplinirii condițiilor specifice postului .....	811
11. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a constatării nulității actului de numire în funcție, constatată prin hotărâre judecătorească definitivă .....	811
12. Necorespunderea profesională a polițistului debutant.....	812
13. Declararea morții prin hotărâre judecătorească.....	812
14. Încetarea raporturilor de serviciu ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a	

exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția .....	812
15. Încetarea raporturilor de serviciu în caz de neprezentare nejustificată la diagnosticarea de către un medic de specialitate sau la comisia de expertiză medico-militară .....	813
16. Încetarea raporturilor de serviciu în cazul condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, cu executare sau suspendarea executării pedepsei, dispusă prin hotărâre judecătorească definitivă .....	814
17. Nesoluționarea situațiilor prevăzute la art. 129 în termenul stabilit prin acest articol, dacă nu există nicio altă funcție în cadrul poliției penitenciare pe care să se poată realiza numirea .....	814
18. Căi de atac .....	814
§6. Trecerea în rezervă sau direct în retragere a militarilor .....	814
1. Pentru motive care privesc persoana lor .....	814
1.1. Cazuri .....	814
1.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la împlinirea vârstei standard de pensionare pentru limită de vârstă .....	815
1.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în situația în care militarii în activitate sunt clasați „inapt pentru serviciul militar” sau „apt limitat” de către comisiile de expertiză medico-militară .....	816
1.4. Trecerea în rezervă sau direct în retragere ca urmare a împlinirii limitei de vârstă în grad .....	816
1.5. Trecerea în rezervă sau direct în retragere atunci când militarul manifestă dezinteres în îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau în perfecționarea pregătirii militare și de specialitate .....	817
1.6. Trecerea în rezervă sau direct în retragere atunci când militarul nu promovează baremele de pregătire fizică .....	818
1.7. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în cazul condamnării penale .....	818
1.8. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în situația în care militarul renunță la cetățenia română și nu mai are domiciliul în țară .....	819
1.9. Trecerea în rezervă sau direct în retragere din motive referitoare la informațiile clasificate .....	819
1.10. Trecerea în rezervă la expirarea contractului de funcționare .....	820
2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere ori scoaterea din evidențele militare pentru motive independente de persoana militarului .....	821
2.1. Cazuri .....	821
2.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere când în urma reorganizării unor unități și a reducerii unor funcții din statele de organizare nu sunt posibilități pentru a fi încadrați în alte funcții sau unități, precum și pentru alte motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naționale .....	821
2.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere în cazul numirii într-o funcție publică civilă .....	822
3. Procedura trecerii în rezervă sau direct în retragere a militarilor .....	822
3.1. Trecerea în rezervă sau direct în retragere din oficiu .....	822

3.2. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la propunerea consiliilor de judecată.....	823
3.3. Trecerea în rezervă sau direct în retragere la propunerea comandanților de unități .....	823
§7. Trecerea în rezervă a soldaților și gradaților profesioniști.....	824
1. Pentru motive care privesc persoana lor .....	824
1.1. Statutul soldaților și gradaților profesioniști .....	824
1.2. Situații de încetare a contractului și de trecere în rezervă sau scoatere din evidențele militare .....	824
2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare a soldaților și gradaților profesioniști pentru motive independente de persoana lor .....	825
2.1. Cazuri .....	825
2.2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la expirarea contractului .....	825
2.3. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare pentru motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naționale .....	826
2.4. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la data retragerii motivate a avizului de securitate specific clasei sau nivelului de secretizare a informațiilor la care urmează să aibă acces .....	826
3. Procedura trecerii în rezervă sau de scoatere din evidențele militare a soldaților și gradaților profesioniști.....	826
3.1. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare din oficiu ...	826
3.2. Trecerea în rezervă sau scoaterea din evidențele militare la propunerea comandanților sau a șefilor direcții înaintată ierarhic .....	827
4. Soluții jurisprudențiale .....	827
§ 8. Eliberarea din funcție a magistraților pentru motive care privesc persoana lor, altele decât cele disciplinare .....	829
1. Eliberarea din funcție ca urmare a refuzului de avizare a continuării activității magistratului după împlinirea vârstei de 65 ani .....	829
2. Eliberarea din funcție a magistratului stagiar ca urmare a nepromovării a două examene de capacitate.....	829
3. Eliberarea din funcție a magistratului ca urmare a refuzului de a depune jurământul.....	830
4. Încetarea raporturilor juridice de muncă ale magistraților prin pensionare ...	830
5. Soluții jurisprudențiale .....	832
6. Procedura eliberării din funcție a magistraților .....	834
6.1. Organe competente.....	834
6.2. Explicații .....	834
§9. Eliberarea din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și a personalului de specialitate criminalistică și a celui care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică .....	835
1. Cazuri .....	835
2. Eliberarea din funcție ca urmare a pensionării.....	836
3. Eliberarea din funcție ca urmare a constatării nepregătirii profesionale sau, după caz, îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere .....	836

4. Eliberarea din funcție pentru neîndeplinirea oricăreia dintre condițiile prevăzute pentru numirea în funcție .....	837
5. Eliberarea din funcție pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură a aduce atingere profesiei .....	838
6. Procedura eliberării din funcție a personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea .....	838
7. Eliberarea din funcție a personalului de specialitate criminalistică și a persoanelor care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică .....	838
§ 10. Eliberarea din funcție a personalului de probațiune .....	838
1. Cazuri .....	838
2. Eliberarea din funcție ca urmare a pensionării.....	839
3. Eliberarea din funcție în cazul neîndeplinirii oricăreia dintre condițiile prevăzute pentru numirea în funcție .....	840
4. Eliberarea din funcție ca urmare a condamnării definitive pentru săvârșirea unei infracțiuni .....	840
5. Eliberarea din funcție în cazul neprezentării nejustificate a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare, la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni.....	840
6. Eliberarea din funcție în cazul incapacității profesionale dovedite pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale .....	841
7. Eliberarea din funcție în cazul în care starea sănătății fizice și/sau psihice nu îi permite consilierului de probațiune să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției deținută.....	842
8. Procedura eliberării din funcție a personalului de probațiune .....	842
8.1. Temei legal .....	842
8.2. Ordinul de eliberare din funcție .....	842
CAPITOLUL XXII. DEMISIA .....	843
1. Noțiune .....	843
2. Demisia – act unilateral de voință .....	843
3. Angajații – autori ai demisiei .....	844
4. Demisia – consecință a principiului libertății muncii .....	845
§2. Forma și conținutul demisiei .....	847
1. Forma demisiei .....	847
2. Conținutul demisiei .....	848
§3. Înștiințarea angajatorului și înregistrarea demisiei .....	849
1. Modalitatea de înștiințare a angajatorului despre demisie .....	849
2. Înregistrarea demisiei .....	850
3. Demisia nu trebuie aprobată de angajator .....	850
§4. Preavizul .....	851
1. Semnificația și justificarea preavizului. Renunțarea angajatorului .....	851
2. Termenul general de preaviz .....	853
3. Termene speciale .....	854
4. Situația raporturilor de muncă pe durata preavizului.....	855
§5. Consecințe ale demisiei și posibilitatea contestării ei .....	856
1. Consecințe ale încetării raporturilor de muncă .....	856

2. Posibilitatea contestării demisiei.....	858
§5. Soluții jurisprudențiale.....	859
<b>CAPITOLUL XXIII. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI GREVA .....</b>	<b>863</b>
§1. Conflictele colective de muncă și soluționarea lor .....	863
1. Definiție .....	863
2. Declanșarea conflictelor colective de muncă.....	863
3. Procedura soluționării conflictelor colective de muncă .....	865
§2. Greva și consecințele acesteia .....	867
1. Dreptul la grevă .....	867
2. Declanșarea grevei.....	868
3. Interdicții și limitări .....	868
4. Încetarea grevei prin hotărârea instanței de judecată. Consecințe privind răspunderea juridică .....	872
5. Răspunderea juridică a participanților la grevă.....	875
<b>PARTEA A III-A. PROCEDURI JUDICIARE .....</b>	<b>877</b>
<b>CAPITOLUL XXIV. PĂRȚI ALE CONFLICTELOR/LITIGIILOR DE MUNCĂ .....</b>	<b>879</b>
§ 1. Reglementare .....	879
1. Enumerare.....	879
2. Reclamanți și pârâți .....	879
§ 2. Angajații.....	880
1. Categori .....	880
2. Salariații – angajați în temeiul contractelor individuale de muncă.....	880
3. Angajații – funcționari publici .....	881
4. Alți angajați.....	881
5. Moștenitorii angajaților.....	881
§ 3. Angajatorii.....	882
1. Categori .....	882
2. Persoanele juridice de drept public.....	882
3. Persoanele juridice de drept privat .....	884
4. Agenții de muncă temporară.....	885
5. Utilizatorii .....	886
6. Unitățile de învățământ.....	886
7. Unitățile sanitare .....	887
8. Angajatorii – persoane fizice.....	889
§ 4. Organizațiile angajaților și ale angajatorilor .....	889
1. Organizațiile sindicale.....	889
2. Organizațiile patronale.....	891
§ 5. Alți participanți în conflictele/litigiile de muncă .....	891
1. Inspekția Muncii.....	891
2. Casele teritoriale de pensii și deținătorii de arhivă.....	892
3. Administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar .....	893
4. Agenția Națională de Integritate .....	894
5. Procurorul .....	895
§ 6. Autorități și persoane cărora le lipsește calitatea procesuală pasivă.....	896

CAPITOLUL XXV. SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ DE CĂTRE INSTANȚELE JUDECĂTOREȘTI SPECIALIZATE.....	899
§ 1. Competența materială.....	899
1. Noțiune .....	899
2. Competența materială funcțională și competența materială procesuală .....	899
3. Reglementări speciale .....	900
§ 2. Competența teritorială.....	900
1. Noțiune .....	900
2. Specificul competenței teritoriale .....	901
§ 3. Termenele de sesizare a instanței de fond .....	902
1. Reglementare .....	902
2. Explicații .....	903
§ 4. Completul de judecată în primă instanță.....	906
1. Reglementare .....	906
2. Statutul asistenților judiciari .....	907
§ 5. Judecata .....	907
1. Preliminarii .....	907
2. Etapa scrisă.....	908
2.1. Scop .....	908
2.2. Cererea de chemare în judecată .....	908
2.3. Întâmpinarea.....	910
3. Încercarea de soluționarea amiabilă a conflictelor .....	910
4. Dispoziții speciale privind soluționarea cauzelor civile în contextul pandemiei de COVID-19.....	911
§6. Probatoriul .....	913
1. Sarcina probei.....	913
2. Categoriile de probe .....	914
3. Existența raporturilor de muncă .....	915
4. Încadrarea în grupele de muncă.....	916
5. Durata timpului de lucru .....	917
6. Plata drepturilor salariale .....	918
7. Probațiunea în cazul răspunderii disciplinare .....	919
7.1. Preliminarii.....	919
7.2. Soluții jurisprudențiale.....	919
8. Probatoriul în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților.....	921
8.1. Obligații ale angajatorului-reclamant.....	921
8.2. Apărările salariatului .....	921
8.3. Soluții jurisprudențiale.....	922
9. Probatoriul în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului .....	923
9.1. Reglementare .....	923
9.2. Sarcina probei .....	924
9.3. Specificul probatoriului în accidente de muncă .....	924
9.4. Soluții jurisprudențiale.....	924
10. Probațiunea în cazul concedierii .....	926
10.1. Motivația contestației salariatului .....	926
10.2. Apărările angajatorului.....	926
10.3. Soluții jurisprudențiale.....	927

§7. Celeritatea procedurii.....	928
1. Reglementare .....	928
2. Măsurile pentru pregătirea judecării .....	929
§8. Posibilitatea renunțării salariaților la drepturile lor .....	931
1. Reglementare .....	931
2. Comentarii .....	931
3. Limite ale tranzacției judiciare și ale renunțării la judecată .....	933
§ 9. Hotărârea judecătorească .....	933
1. Deliberarea și pronunțarea hotărârii .....	933
2. Soluții.....	934
3. Minuta.....	934
4. Conținutul hotărârii judecătorești .....	935
§10. Apelul.....	935
1. Legalitatea căii de atac .....	935
2. Specificul și formele apelului .....	936
3. Termenul de apel.....	939
4. Cererea de apel și întâmpinarea .....	940
5. Efectul devolutiv al apelului și aspecte privind judecata .....	941
6. Soluțiile instanței de apel.....	942
7. Întoarcerea executării în cazul în care în apel este respinsă cererea de reintegrare în muncă a salariatului .....	943
8. Soluții jurisprudențiale .....	944
§ 11. Căi extraordinare de atac .....	947
1. Reglementare .....	947
2. Inadmisibilitatea recursului .....	947
3. Contestația în anulare .....	948
3.1. Obiect și motive .....	948
3.2. Caracterizare .....	948
3.3. Instanța competentă și termenul de exercitare .....	949
3.4. Procedura de judecată și hotărârea instanței .....	949
3.5. Soluții jurisprudențiale .....	949
4. Revizuirea.....	952
4.1. Caracteristici.....	952
4.2. Motivele de revizuire.....	953
4.3. Instanța competentă .....	957
4.4. Termene de revizuire.....	958
4.5. Procedura de judecată și soluțiile instanței.....	958
4.6. Soluții jurisprudențiale .....	958

## CAPITOLUL XXVI. SOLUȚIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ DE CĂTRE

INSTANȚELE DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV .....	964
§ 1. Precizări introductive .....	964
1. Terminologie.....	964
2. Litigiile de contencios administrativ și conflictele de muncă .....	965
3. Reglementări privind soluționarea litigiilor de muncă.....	965
§ 2. Competența jurisdicțională .....	967
2. Competența materială .....	967



2.1. Caracteristici .....	967
2.2. Reglementare .....	967
2.3. Soluții jurisprudențiale.....	968
2.4. Competența în recurs .....	973
3. Competența teritorială .....	974
3.1. Reglementare .....	974
3.2. Comentarii .....	974
§ 3. Procedura prealabilă.....	975
1. Obligatoritate .....	975
2. Decizii ale Curții Constituționale .....	976
3. Soluții jurisprudențiale.....	977
4. Reglementări speciale .....	978
4.1. Preliminarii.....	978
4.2. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice .....	978
4.3. Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarilor publici parlamentari ....	979
4.4. Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiștilor .....	979
4.5. Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare .....	979
4.6. Regulamentul disciplinei militare .....	980
5. Termenele de îndeplinire a procedurii prealabile .....	980
5.1. Reglementarea generală .....	980
5.2. Reglementări speciale .....	981
§ 4. Judecata în fond .....	981
1. Termenele de sesizare a instanței .....	981
2. Cererea de chemare în judecată .....	983
3. Reguli privind judecata .....	984
3.1. Aplicarea dreptului comun .....	984
3.2. Suspendarea facultativă a judecării cauzei.....	986
3.3. Hotărârea instanței .....	986
3.4. Soluții jurisprudențiale.....	987
§ 5. Recursul.....	989
1. Specific .....	989
2. Termenul de recurs.....	990
3. Instanța competentă .....	991
4. Aspecte procesuale .....	991
5. Soluțiile instanței de recurs .....	991
6. Jurisprudență .....	991
§ 6. Revizuirea .....	994
1. Specific .....	994
2. Motivele de revizuire .....	994
3. Explicații privind motivul de revizuire reglementat de art. 21 din Legea nr. 554/2004 .....	998
4. Aspecte procesuale .....	999
BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ .....	1001

# Capitolul I

## JURISDICȚIA RAPORTURILOR DE MUNCĂ – JURISDICȚIE SPECIALĂ

### §1. Considerații introductive

#### 1. Terminologie

Termenul de *jurisdicție* provine din dreptul roman – *juridictio*, cuvânt compus (din latinește): *ius, iuris, dicere*, având semnificația *de a spune, de a pronunța dreptul*<sup>1</sup>.

Acest termen are mai multe sensuri. Primul dintre ele decurge din însăși originea cuvântului *jurisdicție*: *pronunțarea în litigii procese, cauze, asupra normei de drept aplicabile*. Nu numai instanțele judecătorești, ci și alte organe, chiar și unele administrative, sunt chemate să *spună* dreptul, desigur în limita competenței lor<sup>2</sup>. Prin urmare, potrivit acestui sens, *jurisdicția* constă în puterea acordată de lege unor organisme, ca regulă, statale, de a decide asupra conflictelor ivite între unele subiecte de drept, persoane fizice sau juridice<sup>3</sup>.

Un alt sens al termenului în discuție îl reprezintă *soluționarea de către organele investite de legiuitor, conform procedurii legale, a conflictelor/litigiilor care apar între diferite subiecte ale unor raporturi juridice în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acelor raporturi*<sup>4</sup>. De altfel, funcția esențială a *jurisdicției* constă în soluționarea litigiilor între părțile cu interese contrare.

Dintr-o altă perspectivă, drept consecință, *jurisdicția* cuprinde regulile ce guvernează organizarea juridică, precum și competența instanțelor judecătorești, a altor organe cu activitate *jurisdicțională*, de a soluționa cauzele cu care sunt investite<sup>5</sup>.

#### 2. Conținutul activității de *jurisdicție*. Categori

Indiferent de organul competent să soluționeze cauza cu care acesta este investit, activitatea de *jurisdicție* presupune:

- invocarea unei pretenții de către cel care se consideră prejudiciat;
- un refuz de satisfacere a acestei pretenții exprimat de către partea potrivnică;
- competența legală, materială și teritorială a organului de *jurisdicție* sesizat de a soluționa pricina;
- soluționarea cauzei conform procedurii instituite de lege;
- caracterul obligatoriu și executoriu al hotărârii/deciziei pronunțate în speța dedusă judecătii<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> I. Leș, *Tratat de drept procesual civil*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, vol. I, p. 9.

<sup>2</sup> C. Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, pp. 26-27.

<sup>3</sup> S. Spinei, în M.N. Costinu, I. Leș, M.Ș. Minea, C.M. Costin, S. Spinei, *Dicționar de procedură civilă*, de la A la Z, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2020, p. 473.

<sup>4</sup> D. Țop, *Jurisdicțiile dreptului social*, Ed. Zven, Târgoviște, 2018, p. 11.

<sup>5</sup> N. Roș, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. Pro Universitaria, București, 2017, p. 405.

<sup>6</sup> S. Spinei, în *op. cit.*, p. 473.

În funcție de natura juridică a raporturilor litigioase, jurisdicția este de mai multe categorii: civilă, penală, administrativă etc. Desigur că acestora li se adaugă, ceea ce ne interesează în mod deosebit, categoria *jurisdicția muncii* sau, mai extins, *jurisdicția raporturilor de muncă*.

## § 2. Jurisdicția muncii – jurisdicție a raporturilor de muncă

### 1. Obiectul jurisdicției muncii

Este prevăzut de art. 266 C. mun. Acesta constă în „soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod”.

Așadar, textul are în vedere trei categorii de conflicte de muncă:

- cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- cele referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea contractelor colective de muncă;
- cele referitoare la raporturile juridice dintre partenerii sociali, adică a celor dintre sindicate sau reprezentanții salariaților și angajatori sau organizațiile acestora.

Desigur că în obiectul jurisdicției muncii intră și litigiile privind *nulitatea contractelor individuale sau/și colective de muncă*.

De asemenea, în considerarea dispozițiilor Codului muncii, potrivit cărora prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neînțemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective” [art. 278 alin. (1)]<sup>1</sup>, există și alte raporturi juridice care, deși nu izvorăsc dintr-un contract individual de muncă, intră sub incidența normelor Codului muncii. Ca urmare, litigiile născute din acele raporturi intră în sfera jurisdicției muncii.

În același sens, sunt date ca exemplu litigiile privind drepturile personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor, precum și chiar litigiile privind drepturile judecătorilor și procurorilor<sup>2</sup>.

Tot ca exemplu, menționăm că *Înalta Curte de Casație și Justiție* (RIL) a decis că prevederile Codului muncii se aplică și raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitățile administrativ-teritoriale<sup>3</sup>.

Conflictele de muncă sunt definite de același Cod al muncii (în art. 231): „conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă”.

Rezultă din cele ce preced că noțiunea de jurisdicție a muncii este una restrânsă; obiectul său nu cuprinde și conflicte de muncă cu privire la:

---

<sup>1</sup> În același sens, se dispune: „Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii” [art. 1 alin. (2)].

<sup>2</sup> R. Anghel, *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni*, ed. 2, Ed. C.H. Beck, București, 2018, p. 3.

<sup>3</sup> Publicat în M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017.

– încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, ale celor cu statut special (polițiști etc.) sau ale militarilor;

– încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea acordurilor colective;

– raporturile juridice dintre sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau reprezentanții acestora și autoritățile/instituțiile publice.

Insuficiența dispozițiilor menționate din Codul muncii este complinită de Legea dialogului social, nr. 621/2011, care, definind conflictele de muncă, are în vedere și raporturile de serviciu (care nu au ca izvor contractul individual de muncă). Acest act normativ definește expresiile:

– *conflict de muncă* este acel conflict dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale [art. 1 lit. n)];

– *conflict colectiv de muncă* este conflictul care intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă [lit. o)];

– *conflict individual de muncă* este conflictul „ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

(i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora” [lit. p)].

Din definiția data conflictului individual de muncă de art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011, observăm că drepturile și obligațiile menționate de text, decurg nu numai din contractele individuale de muncă sau raporturile de serviciu, ci și din contractele (acordurile) colective de muncă, precum și din legi sau alte acte normative. De asemenea, ele vizează nu numai salariații, ci și funcționarii publici (de toate categoriile).

Caracterul restrictiv al obiectului jurisdicției muncii ce decurge din prevederile art. 266 (coroborat cu cele ale art. 231) C. mun., care nu se referă și la raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, inclusiv ale celor cu statut special (și ale militarilor) și nici la acordurile colective, ne determină să utilizăm în lucrarea de față sintagma *jurisdicția raporturilor de muncă*, o noțiune extinsă care o înglobează și pe cea a raporturilor de serviciu. Adică ea privește nu numai conflictele supuse jurisdicției muncii propriu-zise, dar și pe cele supuse contenciosului administrativ.

## **2. Conflictele de muncă și litigiile de muncă**

Legislația în vigoare utilizează terminologia generală de *conflicte de muncă* (art. 231 C. mun.). Legea dialogului social nr. 62/2011 merge mai departe și clasifică aceste conflicte în *individuale* și *colective*.

În schimb, în Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, aplicabilă funcționarilor publici, întâlnim termenul de litigii [de exemplu, în art. 8 alin. (2) și (3); art. 10 alin. (1)].

La rândul ei, *Înalta Curte de Casație și Justiție* utilizează sintagma *litigii de muncă*, referitor la *litigiile având ca obiect plata daunelor moratorii dacă acestea privesc drepturi salariale ale personalului bugetar*<sup>1</sup>.

*Dicționarul explicativ al limbii române*<sup>2</sup> definește oarecum diferit termenii de conflict și cel de litigiu. Pe când *conflictul* înseamnă *neînțelegere, ciocnire de interese, dezacord, diferend* (p. 240), cel de *litigiu* este un *conflict între persoane, instituții etc., care poate forma obiectul unui proces, unui arbitraj* (p. 656).

Așadar, în această viziune, noțiunea de *conflict* are o sferă mai largă decât cea de *litigiu*; acesta din urmă este un conflict, dar unul dedus judecătii.

Conflictul/litigiul este de muncă pentru că acesta decurge din raporturile de muncă, este, ca regulă, o consecință a acestor raporturi.

În doctrină<sup>3</sup>, *litigiul* este definit ca „orice neînțelegere sau conflict ivit între două sau mai multe persoane cu privire la modul de realizare a conținutului – drepturi și obligații – unor raporturi juridice”. Natura sau specificul acestor raporturi determină și natura litigiului, cu toate consecințele ce decurg din aceasta: „competența organelor de jurisdicție de a le soluționa; modul de alcătuire a completelor de judecată; procedura activității de soluționare; organizarea căilor de atac; executarea hotărârilor etc.”.

Se poate totuși conchide că într-o anumită măsură sintagma *conflict de muncă* este sinonimă cu cea de *litigiu de muncă*.

### § 3. Principiile jurisdicției raporturilor de muncă

#### 1. Categoriile

Competența soluționării conflictelor/litigiilor de muncă este atribuită de legiuitor instanțelor judecătorești [art. 268 alin. (1) C. mun.]. Dispozițiile în materie ale acestui Cod (art. 275), precum și cele ale Legii nr. 62/2011 (art. 216) se *completează cu prevederile Codului de procedură civilă*.

Codul administrativ, la rândul său, stabilește că funcționarii publici nemulțumiți de unele măsuri luate împotriva lor de către autoritățile/instituțiile publice se pot adresa *instanței de contencios administrativ* [art. 495, art. 500 alin. (2), art. 527, art. 27 alin. (5) din Anexa nr. 6]. De altfel, cu caracter general, se prevede că dispozițiile privind statutul funcționarilor publici se completează și cu „reglementările de drept comun civile” (art. 367).

Rezultă că, prin intermediul procesului civil sunt soluționate și cauzele privind conflictele/litigiile de muncă.

Drept consecință, există două mari categorii de principii care guvernează materia discutată:

- principiile generale ale procesului civil;
- principiile specifice ale jurisdicției raporturilor de muncă.

---

<sup>1</sup> ICCJ (RIL), dec. nr. 7/2015 (publicată în M. Of. nr. 461 din 26 iunie 2015); dec. nr. 21/2015 (publicată în M. Of. nr. 743 din 5 octombrie 2015).

<sup>2</sup> Academia Română, Institutul de Lingvistică Iorgu Iordan-Alexandru. Rosetti, *Dicționarul Explicativ al Limbii Române (DEX)*, Ed. Universul Enciclopedic, București, 2016.

<sup>3</sup> M.N. Costin, I. Leș, M.Ș. Minea, C.M. Costin, S. Spinei, *op. cit.*, p. 461.

## 2. Principiile generale

În doctrină<sup>1</sup> au fost identificate următoarele principii fundamentale ale procesului civil:

- *liberul acces la justiție* (art. 21 din Constituție; art. 6 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 5 C. pr. civ.);
- *dreptul la un proces echitabil, în termen optim și previzibil* (art. 6 C. pr. civ.; art. 6 part. 1 din *Convenția europeană a drepturilor omului*);
- *principiul legalității* (art. 7 C. pr. civ.);
- *egalitatea părților în fața justiției* [art. 16 și art. 124 alin. (2) din Constituție; art. 2 alin. (1) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 8 C. pr. civ.];
- *principiul disponibilității* (art. 9 C. pr. civ.);
- *obligațiile părților în desfășurarea procesului* (art. 10 C. pr. civ.);
- *obligațiile părților în sprijinirea realizării justiției* (art. 11 C. pr. civ.);
- *buna-credință în exercitarea drepturilor și în îndeplinirea obligațiilor procesuale* (art. 57 din Constituție; art. 12 C. pr. civ.);
- *dreptul la apărare* (art. 13 C. pr. civ.);
- *principiul contradictorialității* (art. 14 C. pr. civ.);
- *principiul oralității* (art. 15 C. pr. civ.);
- *principiul nemijlocirii privind administrarea probelor* (art. 16 C. pr. civ.);
- *publicitatea ședințelor de judecată* (art. 17 C. pr. civ.);
- *desfășurarea procesului în limba română* (art. 128 din Constituție; art. 14 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară; art. 18 C. pr. civ.);
- *încercarea de împăcare a părților* (art. 21 C. pr. civ.);
- *rolului judecătorului în aflarea adevărului* (art. 22 C. pr. civ.);
- *respectul cuvenit justiției* (art. 23 C. pr. civ.)<sup>2</sup>.

## 3. Principii specifice<sup>3</sup>

În afara principiilor generale (ale procesului civil), unele aplicabile cu anumite nuanțări în jurisdicția raporturilor de muncă, acționează în această materie și unele principii specifice:

a) *Principiul soluționării conflictelor/litigiilor de muncă de către instanțele specializate.*

Conflictele de muncă propriu-zise, adică cele aflate sub incidența Codului muncii (și a Legii nr. 62/2011 etc.), se soluționează de către secțiile sau completele specializate pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale [art. 35 alin. (2) și art. 36 alin. (2) din Legea nr. 304/2004 a organizării judiciare].

---

<sup>1</sup> M. Tăbârcă, *Drept procesual civil*. ed. a II-a, *Teoria generală*. Ed. Solomon, București, 2017, vol. I, pp. 36-174.

A se vedea și G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, ed. a 5-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2020, pp. 13-40.

<sup>2</sup> A se vedea și A. Speriș-Vlad, *Procesul și sistemul judiciar din România*, Ed. C.H. Beck, București, 2020, pp. 36-53.

<sup>3</sup> A se vedea și: D. Țop, *Jurisdicțiile...*, op. cit., 2018, pp. 13-14; S. Panainte, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017, pp. 302-307.

Completul pentru soluționarea în prima instanță a cauzelor amintite (la tribunal) este alcătuit dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari [art. 55 alin. (1) din Legea nr. 304/2004].

În cazul litigiilor de muncă ale funcționarilor publici, militarilor etc., competența aparține secțiilor sau completelor specializate de contencios administrativ și fiscal care funcționează în cadrul tribunalelor și curților de apel [art. 35 alin. (2) și art. 36 alin. (3) din Legea nr. 304/2004, art. 10 din Legea contenciosului administrative nr. 554/2004]. În situația acestor din urmă litigii, completul este compus în primă instanță doar dintr-un singur judecător ca și în materie civilă [art. 54 alin. (1) din Legea nr. 304/2004].

b) *Principiul sesizării instanței doar de către părțile raporturilor de muncă* – angajați sau angajatori – ori de către reprezentanții acestora (parteneri sociali), inclusiv de către organizațiile sindicale în numele membrilor lor (art. 28 din Legea nr. 62/2011).

Totuși, acest principiu nu are un caracter absolut de vreme ce art. 92 alin. (1) și alin. (2) C. pr. civ. permite procurorului să pornească orice acțiune, implicit, se înțelege, în materia jurisdicției muncii. Este însă doar o posibilitate, mai deloc întâlnită în practică.

c) *Principiu scutirii taxei de timbre a acțiunilor în materia jurisdicției raporturilor de muncă*. Conform art. 270 C. mun., toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxă de timbru. O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru<sup>1</sup> dispune că sunt scutite de plată „orice alte acțiuni, cereri sau acte de procedură pentru care se prevăd prin legi speciale scutiri de taxe judiciare de timbru” [art. 29 alin. (1) lit. l)]. Totodată, se dispune: „Acțiunile și cererile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special sunt similare, sub aspectul taxei de timbru, conflictelor de muncă” [art. 29 alin. (4)].

d) *Principiul celerității în soluționarea conflictelor/litigiilor de muncă*.

Deși acest principiu este un deziderat al procesului civil general [art. 6 alin. (1) C. pr. civ.], el primește noi valențe în cauzele privind conflictele sau litigiile în discuție.

Art. 271 alin. (1) C. mun. dispune că „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență”. Ideea este reluată de art. 212 alin. (1), conform căruia „cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă vor fi judecate cu celeritate”.

În scopul înlăturării principiului celerității, se prevede că administrarea probelor trebuie să se realizeze cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie, în mod nejustificat, administrarea acesteia.

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 329 din 29 iunie 2013, modificată ulterior.

# Capitolul II

## RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ

### §1. Raporturile individuale de muncă

#### 1. Noțiune. Specific

Tradițional, aceste raporturi au fost definite *ca acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naștere între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate de orice tip, regie autonomă, autoritate sau instituție publică, altă categorie de unități etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acestei munci*<sup>1</sup>.

Potrivit CJUE, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație”<sup>2</sup>.

Izvorul raporturilor juridice individuale îl reprezintă, după caz, contractual individual de muncă sau actul administrativ de numire în funcție. Este motivul pentru care un atare raport a fost definit<sup>3</sup> ca acea „relație socială reglementată prin norme de drept al muncii (în cazul salariatului) sau de drept administrativ (în cazul funcționarului public) ori constituțional (în cazul demnitarului) care se naște între o persoană fizică, pe de o parte, și respectiv, o persoană fizică sau o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul celeilalte care se obligă, la rândul ei, să-i asigure condițiile necesare pentru a munci și să o remunereze”. Raportul în discuție există: în cazul salariaților, al funcționarilor publici, civili sau militari (care poartă legal denumirea de raporturi de serviciu); al magistraților și a altor categorii de personal.

Raporturile de muncă la care ne referim (cele individuale), în afară de elementele comune tuturor categoriilor de raporturi juridice, în special a celor civile, se caracterizează prin anumite trăsături specifice. Aceste trăsături rezultă și din interpretarea *per a contrario* a dispozițiilor art. 7 pct. 3 C. fisc. (Legea nr. 227/2015<sup>4</sup>), conform cărora activitatea independentă trebuie să îndeplinească cel puțin patru dintre următoarele criterii:

a) persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

b) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

---

<sup>1</sup> A se vedea, în acest sens, A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a 10-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, pp. 20 și urm; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a 4-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 14.

<sup>2</sup> Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, *apud* O. Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în RRDM, nr. 5/2009, pp. 37-38.

<sup>3</sup> I.T. Ștefănescu (coord.), în *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 292.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 59/2021 (publicată în M. Of. nr. 630 din 28 iunie 2021).



c) riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

d) activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

e) activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

f) persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

g) persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane, în condițiile legii.

Totodată, art. 269 alin. (4) C. fisc. stabilește că angajații cu contract individual de muncă sau alte instrumente juridice, care creează raporturi cu privire la condițiile de muncă, remunerarea sau alte obligații ale angajatorului, nu acționează de o manieră independentă.

*Înalta Curte de Casație și Justiție* a statuat că elementele specifice unui raport de independență vizează și împrejurarea că activitatea desfășurată nu constituie vechime în muncă și nici stagiul de cotizare<sup>1</sup>.

Potrivit *Recomandării Organizației Internaționale a Muncii* nr. 198/2006, raportul de muncă se caracterizează:

a) printr-o activitate desfășurată de o persoană fizică (un lucrător);

b) prin plata unei remunerații – obligație a beneficiarului activității.

*Organizația Internațională a Muncii* recomandă statelor membre un cadru în care:

– să existe mai multe mijloace prin care se poate determina existența unei relații de muncă;

– să instituie o prezumție legală a unei relații de muncă, dacă una sau mai multe trăsături ale acesteia sunt prezente;

– să determine, după consultări prealabile cu sindicatele și patronatele reprezentative, că lucrătorii cu anumite caracteristici pot fi considerați angajați sau persoane care desfășoară activități pe cont propriu.

## 2. Caracteristici

Raporturile individuale de muncă, conform esenței lor, au caracter bilateral și presupun:

– prestarea muncii de către lucrător;

– subordonarea lui față de angajator;

– caracterul cu titlu oneros, comutativ și cu executare succesivă;

– obligațiile asumate de părți au caracterul unor obligații specifice raporturilor de muncă<sup>2</sup>.

Raporturile amintite au un caracter *bilateral*, deoarece ele se stabilesc între două părți: un angajat și un angajator.

Ele au și un caracter personal (*intuitu personae*) deoarece munca este prestată de angajat în *considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; repre-

<sup>1</sup> ICCJ, s. cont. adm. fisc., dec. nr. 4845/2014; dec. nr. 5329/2013 (*scj.ro*).

<sup>2</sup> ICCJ, s. civ., dec. nr. 1075/2013 (*scj.ro*).

zentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Aceste raporturi se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a angajatului* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că, și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar subordonarea caracteristică raportului juridic de muncă implică încadrarea prestatorului în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că cel care angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său, având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Angajatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca lucrătorului în colectivul său.

Indiferent de denumirea dată de lege contraprestației convenite angajatului pentru activitatea sa (salariu, indemnizație, soldă), aceasta reprezintă prețul muncii exprimat în bani.

Asigurarea, prin lege și prin actul juridic – izvorul raportului de muncă –, a *unei protecții multilaterale pentru angajați*, atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile lor, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă.

Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Însă aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific, întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

### **3. Raporturile de muncă ale salariaților**

Specificul lor constă în aceea că ele au ca izvor contractul individual de muncă, iar prestatorii poartă denumirea de *salariați*, denumire provenită de la prețul muncii lor, acela de *salariu*.

Potrivit art. 10 C. mun., „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

Din punct de vedere al duratei, un atare contract se încheie pe durată nedeterminată sau pe una determinată (art. 12 și art. 82 C. mun.). El poate fi cu *muncă temporară* (art. 94) ori la *domiciliu* (art. 109), cu timp parțial (art. 103-105) sau cu normă întregă (art. 112). De asemenea, *contractul de ucenicie* este un contract individual de muncă de tip particular (art. 208), ca și contractul în regim de *telemuncă* (Legea nr. 81/2018).

Intră în categoria salariaților nu doar angajații supuși dispozițiilor Codului muncii, dar și alte categorii de personal aflați sub incidența unor statute speciale și anume personalul didactic, personalul contractual din autoritățile și instituțiile publice, membrii Corpului diplomatic și consular, personalul silvic, alți angajați, așa cum se va preciza în continuare.

#### **4. Raporturile de muncă ale personalului didactic**

Sunt reglementate cu caracter special de art. 232-327 din Legea educației naționale nr. 1/2011<sup>1</sup>.

Distinct sunt prevăzute: *Statutul personalului didactic din învățământul preuniversitar* (art. 232-284); *Statutul personalului didactic și de cercetare din învățământul superior* (art. 285-327).

În învățământul preuniversitar, în ceea ce privește funcțiile didactice predomină funcția de profesor și anume de profesor-educator, profesor-psihopedagog, profesor-psiholog, profesor-sociolog, profesor-antrenor, profesor-mentor etc. (art. 247). Personalul didactic auxiliar cuprinde: bibliotecari, informaticieni, tehnicieni, pedagogi, secretari, administratori etc. (art. 249).

*Izvorul raporturilor de muncă al personalului didactic îl constituie contractul individual de muncă.* Posturile respective se ocupă prin concurs (art. 254).

În învățământul universitar, funcțiile didactice sunt de: asistent universitar; lector universitar/șef de lucrări; conferențiar universitar; profesor universitar [art. 285 alin. (1)].

Angajarea în aceste posturi se face *numai prin concurs public*. Legiuitorul nu utilizează terminologia de contract individual de muncă – izvor al raporturilor juridice de muncă – în cazul personalului în discuție, ci pe cea de *contract de angajare* [art. 294 alin. (3)]. Însă, diferența de terminologie (nejustificată în opinia noastră) nu poate schimba natura juridică a „contractului de angajare”; el nu este altceva decât tot un contract individual de muncă la fel ca și cel menționat în cazul personalului didactic din învățământul preuniversitar.

Se dispune că „personalul din învățământul preuniversitar are drepturi și obligații care decurg din legislația în vigoare, din prezenta lege, din regulamente specifice și din prevederile contractului individual de muncă” (art. 266). Asemănător, se prevede că „personalul din învățământul superior are drepturi și îndatoriri care decurg din *Carta universitară*, din Codul de etică universitară, din contractul individual de muncă, precum și din legislația în vigoare” [art. 304 alin. (1)].

Ca principiu, *salarizarea* personalului didactic din sistemul public se face conform legislației în vigoare. În acest context, amintim că acest personal este supus dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>2</sup>. Anexa nr. 1 a acestui act normativ privește *Familia ocupațională de funcții bugetare „Învățământ”*, în care sunt prevăzute salariile de bază pentru personalul din învățământul preuniversitar și cel universitar, sporurile și indemnizațiile la aceste salarii (art. 1-16).

Desigur că personalul didactic are dreptul la concediu anual de odihnă plătit [art. 267, art. 304 alin. (13)] și la alte concedii prevăzute de legislația în vigoare; „are dreptul să facă parte din asociații și organizații sindicale, profesionale și culturale,

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017, modificată ulterior.

naționale și internaționale, precum și din organizații politice legal constituite, în conformitate cu prevederile legii” [art. 304 alin. (5)].

Personalul în discuție *răspunde disciplinar* pentru „încălcarea îndatoririlor ce le revin și a fișei anuale a postului ocupat potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției” [art. 280 alin. (1), art. 312 alin. (1)]. De subliniat este că sancțiunile disciplinare prevăzute de Legea nr. 1/2011 [art. 280 alin. (2), art. 312 alin. (2), art. 318] se aseamănă cu cele instituite de Codul muncii [în art. 248 alin. (1)].

Privind *răspunderea patrimonială* se dispune că aceasta se stabilește potrivit legislației muncii (art. 283, fraza I, art. 315).

### **5. Raporturile de muncă ale personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice**

Sunt reglementate cu caracter special de Codul administrativ<sup>1</sup> (partea a VI-a, Titlul III, art. 538-562). Aceste dispoziții se completează, în principal, cu prevederile Codului muncii [art. 538 alin. (2)].

Rolul personalului respectiv „este acela de realizare a activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor autorităților și instituțiilor publice și care nu implică exercitarea de prerogative de putere publică”. Personalul care ocupă funcții în cadrul cabinetelor demnitarilor și aleșilor locali și în cadrul cancelariei prefectului are rolul „de a-l sprijini pe demnitarul sau alesul local la cabinetul căruia este încadrat, respectiv pe prefectul în a cărui cancelarie este încadrat, în realizarea activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor care îi sunt stabilite prin Constituție sau prin alte acte normative” [art. 541 alin. (1) și (2)].

Izvorul raporturilor de muncă al personalului în discuție este *contractual individual de muncă* (art. 542), după caz, *contractul de management* (art. 543).

Personalul încadrat în autorități și instituții publice în baza contractului individual de muncă are drepturile și obligațiile stabilite de legislația în domeniul raporturilor de muncă și de contractile colective de muncă aplicabile [art. 549 alin. (1)], dar și unele prevăzute în cazul funcționarilor publici [art. 551 alin. (3)]. Ca și aceștia, ei pot fi transferați în interesul serviciului și la cerere (art. 506).

Salarizarea acestui personal se face potrivit legii-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și în condițiile legislației muncii (art. 552).

Se prevede că „încălcarea de către personalul contractual cu vinovăție a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz” [art. 553 alin. (1)]. În continuare, se face trimitere la art. 490 și art. 491, care privesc răspunderea juridică a funcționarilor publici, texte care li se aplică în mod corespunzător [art. 553 alin. (2)].

Ca în cazul funcționarilor publici, personalul contractual răspunde în solidar cu autoritatea/instituția publică pentru plata daunelor produse unor terțe persoane atunci când instanța judecătorească a constatat vinovăția angajatorului respectiv (art. 491).

---

<sup>1</sup> O.U.G. nr. 57/2019 (publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019), modificată ulterior.

## 6. Raporturile de muncă ale membrilor Corpului diplomatic și consular

Sunt reglementate, în mod special, de Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României<sup>1</sup>.

Dispozițiile acestui act normativ „se completează cu prevederile cuprinse în legislația muncii și în Statutul funcționarilor publici, dacă prin prezentul Statut nu se stabilește altfel” [art. 3 alin. (1)].

Se dispune că membrii Corpului în discuție „sunt, de regulă, diplomați de carieră și au un statut socioprofesional specific, conferit de atribuțiile și răspunderile ce le revin pentru îndeplinirea politicii externe a României, conform prevederilor prezentei legi” [art. 1 alin. (2)].

Categoria majoritară a personalului diplomatic și consular „își desfășoară activitatea în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, la ambasadele, misiunile permanente pe lângă organizațiile internaționale și oficiile consulare ale României, inclusiv persoanele provenind de la Departamentul de Comerț Exterior și de la alte ministere și instituții, pe perioada trimerii lor în misiune în străinătate cu grade diplomatice sau consulare” [art. 2 alin. (1) lit. d)].

Legiuitorul nu clarifică natura juridică a raporturilor de muncă (sau de serviciu) ale membrilor Corpului diplomatic și consular; ei sunt tratați ca fiind și salariați, dar și funcționari publici.

În considerarea prerogativelor cu care sunt investiți, *Curtea Constituțională* prin Dec. nr. 840/2017<sup>2</sup> a apreciat că cei în cauză *au un statut juridic ce cunoaște elemente derogatorii de la dispozițiile generale care reglementează raporturile de muncă, respective Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Ei sunt subiecte ale unor raporturi de serviciu care iau naștere, se execută și încetează în condiții speciale. De aceea, aspectele esențiale ce vizează cele trei elemente ale raporturilor de serviciu se referă în mod intrinsec la statutul acestei categorii profesionale de funcționari publici, statut reglementat prin lege organică, potrivit art. 77 alin. (3) lit. j) din Constituție.*

Dar, membrii Corpului diplomatic și consular, *încheie contracte individuale de muncă* cu Ministerul Afacerilor Externe, contracte supuse *suspendării* (art. 67) sau *încetării, inclusiv ca urmare a desfacerii lor disciplinare* [art. 51 alin. (1) lit. f)]. În consecință, ei sunt *salariați*.

Însă, indiferent de izvorul juridic al raporturilor lor de muncă sau de serviciu, persoanele respective au calitatea de angajați, ei constituind o *categorie socio-profesională distinctă*, investită de lege cu atribuții de o deosebită însemnătate (art. 32).

Pentru munca prestată, acest personal beneficiază de *salariu* (art. 24), precum și dreptul la *concedii de odihnă, de studii, fără plată, medicale, de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, concedii suplimentare etc.* (art. 27).

Dar, lor le este interzis „să declare sau să participe la greve, precum și la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic” [art. 50 alin. (1) lit. f)].

În situația încălcării normelor legale, a neîndeplinirii cu bună-credință a îndatoririlor de serviciu cei în cauză răspund disciplinar, patrimonial, civil, contravențional sau penal, după caz (art. 58).

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003, modificată ulterior.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 120 din 7 februarie 2013, modificată ulterior.

## **7. Raporturile de muncă ale personalului silvic**

Sunt reglementate, cu caracter special, de O.U.G. nr. 59/2000<sup>1</sup>.

Personalul silvic „este format din persoane care au pregătire de specialitate în domeniul silviculturii, atestată prin diploma de absolvire a unei forme de învățământ/formare profesională a adulților recunoscută în România și care își desfășoară activitatea profesională în domeniul silviculturii” [art. 1 alin. (1) și (2)].

Personalul silvic își desfășoară activitatea în: „a) autoritatea publică centrală care răspunde de silvicultură și de vânătoare, precum și în structurile teritoriale de specialitate ale acesteia;

b) structurile administratorilor fondului forestier proprietate publică a statului și bazele experimentale;

c) ocoalele silvice de regim;

d) structurile silvice de rang superior prevăzute la art. 13 din Legea nr. 46/2008 – Codul silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

e) structurile de gestionare a faunei cinegetice;

f) administrațiile ariilor naturale protejate;

g) forurile științifice, institutele/unitățile de cercetare științifică, inginerie și dezvoltare tehnologică în silvicultură;

h) unitățile/instituțiile de învățământ care școlarizează în domeniul silvicultură;

i) organizațiile și asociațiile sindicale și profesionale din domeniul silvicultură;

j) unitățile de management al proiectului/unitățile de implementare a proiectului aferente domeniului silvicultură, indiferent de sursa/programul de finanțare;

k) persoanele juridice de drept public care au în proprietate fond forestier;

l) persoanele juridice și fizice atestate/autorizate, în condițiile legii, să desfășoare activități și/sau să presteze servicii în domeniul silvicultură;

m) organizațiile nonguvernamentale care au în obiectul de activitate conservarea și dezvoltarea fondului forestier național și/sau a fondului cinegetic național;

n) unitățile și subunitățile din structurile administratorului fondului forestier proprietate publică a statului care gestionează activitățile de creștere, exploatare și ameliorare a cabalinelor de rasă din patrimoniul statului” (art. 2).

„În funcție de modul prin care se stabilește raportul de muncă, personalul silvic se diferențiază în următoarele categorii:

a) personal silvic cu statut de funcționar public – personalul silvic numit în funcție printr-un act administrativ și care se află într-un raport de serviciu cu autoritatea publică centrală care răspunde de silvicultură sau cu autoritatea publică centrală care răspunde de vânătoare sau cu structurile teritoriale de specialitate ale acestora, cu alte autorități și instituții publice centrale sau cu structurile teritoriale ale acestora; personalul silvic ales sau numit într-o funcție de demnitate publică;

b) personal silvic angajat cu contract individual de muncă – personalul silvic care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, încheiat în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau în baza unui contract de mandat, încheiat în condițiile legii;

c) personal didactic – personal silvic care își desfășoară activitatea în baza prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare [art. 4 alin. (1)].

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 238 din 30 mai 2000, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 234/2019 (publicată în M. Of. nr. 1004 din 13 decembrie 2019).

În funcție de nivelul pregătirii profesionale, personalul silvic poate fi:

a) personal silvic absolvent al învățământului superior de lungă durată cu diplomă de licență și completată, după caz, cu masterat/doctorat în științe inginerești din domeniul silvicultură;

b) personal silvic absolvent, cu diplomă, al învățământului superior de scurtă durată, de profil tehnic cu calificări în domeniul silvicultură;

c) personal silvic cu studii postliceale absolvent al școlilor postliceale cu calificări în domeniul silvicultură;

d) personal silvic absolvent al învățământului liceal tehnologic, al învățământului profesional tehnic și al învățământului postliceal tehnic organizat pentru specializări și calificări stabilite de Ministerul Educației și Cercetării, cu calificări în domeniul silvicultură;

e) personal silvic absolvent al învățământului secundar superior organizat pentru specializări și calificări stabilite de Ministerul Educației și Cercetării, cu calificări în domeniul silvicultură;

f) personal silvic absolvent al stagiilor de pregătire practică sau al unor programe de formare profesională a adulților, cu calificări certificate potrivit Cadrului național al calificărilor” [art. 4 alin. (2)].

De reținut este că personalul silvic de toate gradele este investit cu exercițiul autorității publice, în limitele competențelor stabilite de lege (art. 3). Totuși, are calitatea de funcționar public, potrivit art. 3 din H.G. nr. 1009/2000<sup>1</sup>, doar personalul silvic de conducere sau de execuție care își desfășoară activitatea în structurile următoare:

– compartimentele și direcția de specialitate în domeniul gospodăririi pădurilor din aparatul propriu al Ministerului Apei, Pădurilor și Protecției Mediului;

– inspectoratele teritoriale pentru controlul aplicării regimului silvic în Fondul național forestier, cât și cele din interiorul oficiilor teritoriale cinegetice.

În cazul acestui personal – funcționarii publici – prevederile O.U.G. nr. 59/2000 se completează cu dispozițiile Codului administrativ. În cazul personalului care are calitatea de salariat – ceea ce reprezintă majoritatea celor care alcătuiesc Corpul silvic, prevederile menționate se completează cu dispozițiile Codului muncii.

Indiferent de categoria din care face parte, angajarea personalului amintit se face prin concurs [art. 8 alin. (1)].

Cu caracter general, se dispune că „personalul silvic are drepturile și obligațiile prevăzute de legislația în vigoare, precum și pe cele stabilite prin contractele individuale și/sau colective de muncă și contractele de mandat încheiate în condițiile legii” (art. 20). Desigur că are dreptul la salariu (art. 22), la distincții, acte de mulțumire și premii [art. 24 alin. (1)].

Personalul silvic poate fi detașat (art. 28) și transferat (art. 27).

În raport cu relațiile sociale încălcare și de fapta comisă, răspunderea personalului silvic poate îmbrăca una din formele specifice: răspunderea disciplinară, răspunderea patrimonială (în cazul salariaților) și răspunderea civilă (în cazul funcționarilor publici).

De pildă, răspunderea disciplinară a salariaților este reglementată de dispozițiile art. 48-50 și art. 52 din O.U.G. nr. 59/2000.

Potrivit *contractului colectiv de muncă* aplicabil, raporturile de muncă/de serviciu ale personalului silvic încetează conform dispozițiilor Codului muncii în cazul salariaților sau, după caz, conform dispozițiilor Codului administrativ în cazul funcționarilor publici.

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 552 din 8 noiembrie 2000.

### 8. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici

În Codul administrativ, aprobat prin O.U.G. nr. 57/2019, se utilizează terminologia de *raporturi de serviciu* și nu cea de raporturi de muncă. Este oarecum explicabil de vreme ce funcționarii publici nu își desfășoară activitatea în temeiul contractelor individuale de muncă, ci în baza *actului de numire în funcție* (art. 473). Legiuitorul a dorit astfel să-l deosebească de angajații care încheie contracte de muncă, precum și de alte categorii de personal.

Dar, actul de numire în funcție nu este în măsură, prin el însuși, să determine nașterea raporturilor de serviciu. Acesta nu reprezintă altceva decât manifestarea de voință a autorității/instituției publice pentru încheierea unui raport contractual; el urmează, ca regulă, cererii persoanei interesate de a deveni funcționar public.

Prin urmare, și în cazul funcționarilor publici este vorba de un *acord de voințe*, de un contract. În acest sens, *Înalta Curte de Casație și Justiție*, Secțiunile Unite<sup>1</sup> a statuat că funcționarii publici își desfășoară activitatea în temeiul unui *raport de muncă*, de *natură contractuală*, dar care constituie un „contract administrativ”.

În doctrină<sup>2</sup> a fost apreciată constatarea instanței supreme potrivit căreia raportul de serviciu al funcționarului public constituie o formă a raportului juridic de muncă, dar, totodată, a fost criticată calificarea contractului respectiv ca fiind unul administrativ. De aceea, s-au considerat mai judicioase statuările instanței supreme în sensul că raportul de serviciu al funcționarului public este „derivat dintr-un raport de muncă”<sup>3</sup>, precum și considerentele *Curții Constituționale* potrivit cărora „funcționari publici reprezintă o categorie de salariați aparte”<sup>4</sup>.

Este fără niciun dubiu că în cazul discutat este vorba de un contract, dar acesta nu este unul administrativ<sup>5</sup>, ci este un contract nenumit, izvor al raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

Există asemănări profunde între funcționarii publici și salariați. Ambele categorii își desfășoară activitatea într-o durată a timpului de muncă de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 419 C. adm.); au salariu (art. 417); concediu de odihnă (art. 421); răspund disciplinar (art. 490-497); pot fi delegați, detașați (art. 502-505).

În plus, au dreptul de asociere în sindicate (art. 415), să exercite dreptul la grevă (art. 416), precum și pe cel de a demisiona (art. 516 lit. e)]. Ei pot încheia acorduri colective (art. 487) etc.<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Dec. nr. 14/2008 (publicată în M. Of. nr. 853 din 18 decembrie 2008).

<sup>2</sup> Ș. Beligrădeanu, *Jurisprudența muncii versus contenciosul administrativ*, în *Dreptul* nr. 2/2016, pp. 84-85.

<sup>3</sup> ICCJ, dec. nr. LXXVII/2007 (publicată în M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008).

<sup>4</sup> Dec. nr. 1221/2009 (publicată în M. Of. nr. 759 din 6 noiembrie 2009).

<sup>5</sup> Specificul contractului administrative rezultă din definiția următoare: „*reprezintă un acord de voință dintr-o autoritate publică, aflată pe o poziție de superioritate juridică, pe de o parte, și alte subiecte de drept, pe de altă parte (persoane fizice, persoane juridice sau alte organe ale statului subordonate celeilalte părți), prin care se urmărește satisfacerea unui interes general, prin prestarea unui serviciu public, efectuarea unei lucrări publice sau punerea în valoare a unui bun public, supus, în principal, unui regim de putere publică*” (V. Vedinaș, *Tratat teoretic și practic de drept administrativ*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, vol. II, p. 113).

<sup>6</sup> În conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 10/2004 (publicată în M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004), funcționarii publici cu statut special din Autoritatea Națională a Vămirilor sunt supuși normelor generale ale Codului administrativ.



Dar, există și diferențe. Ceea ce *particularizează în mod fundamental și incontestabil* raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, față de raporturile de muncă ale salariaților, rezidă în faptul că funcționarii publici *sunt purtători ai puterii publice* pe care o exercită în limitele funcției lor.

Salariații, chiar încadrați la o autoritate sau instituție publică<sup>1</sup>, nu dispun de astfel de atribuții de putere, ei putând fi priviți, potrivit atribuțiilor lor, doar ca simpli prepuși ai angajatorului lor. Cu toate acestea, uneori este greu de explicat de ce în rândul aceleiași structuri a administrației publice unele persoane au calitatea de funcționar public, altele de salariat, atribuțiile lor fiind identice sau asemănătoare.

De aceea, având în vedere specificul activității și puterile conferite, funcționarii publici sunt supuși unei reglementări speciale și *nu* Codului muncii (precum salariații). Dar, potrivit art. 367 C. adm., statutul funcționarilor publici se completează cu prevederile legislației muncii numai în măsura în care acestea nu contravin legislației specifice funcției publice. Ideea este reluată și consolidată de art. 278 alin. (2) C. mun., conform căruia prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.

Aceste texte „constituie încă un argument – fundamental – în sprijinul tezei potrivit căreia raportul de serviciu al funcționarului public constituie un raport juridic – contractual – de muncă, evident asemănător, dar nu identic (*eadem sed aliter*) cu raportul juridic de muncă al salariatului (întemeiat pe contractul individual de muncă, așa cum acest contract este configurat prin normele Codului muncii)”<sup>2</sup>.

În ultima perioadă de timp asistăm la o estompare continuă a deosebirilor dintre raportul juridic de muncă al salariaților și cel al funcționarilor publici<sup>3</sup>, fiind adoptate mai multe măsuri care privesc ambele categorii (dar și altele) de lucrători (în sens larg), astfel:

– Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează unitar, atât pentru salariați, cât și pentru funcționarii publici, partenerii sociali, contractele/acordurile colective de muncă, conflictele de muncă și greva etc.;

– Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>4</sup> are ca obiect de reglementare stabilirea sistemului de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului [art. 1 alin. (1)]. În funcție de categoriile de personal la care se referă (personal contractual, funcționari publici, demnitari, militari), legea definește salariul de bază, solda de funcție, indemnizația de încadrare etc. și menționează sporurile, adaosurile, primele și premiile etc. ce pot fi acordate fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar (art. 7).

În conformitate cu prevederile art. 366 C. adm., „cadru general în materia funcției publice și a funcționarilor publici se aplică și funcționarilor publici cu statut special,

---

<sup>1</sup> În legislația de drept public, salariații sunt denumiți „personal contractual”, cu scopul de a-i deosebi de funcționarii publici, care, evident, nu încheie contracte de muncă.

<sup>2</sup> Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public*, op. cit., p. 81.

<sup>3</sup> Ș. Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în *Dreptul* nr. 8/2010, pp. 94-97.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017, modificată ulterior.

acolo unde legea special nu prevede altfel”. În art. 380 sunt enumerate categoriile de funcționari publici care beneficiază de statute speciale<sup>1</sup>.

### **9. Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari**

Sunt reglementate de Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar<sup>2</sup>.

Conform art. 97, această lege se completează cu Statutul funcționarilor publici (Codul administrativ).

Identic cu dispozițiile acestui Cod, art. 5 alin. (1) din Legea nr. 7/2006 dispune ca raporturile de serviciu ale personalului respectiv se nasc și se exercită pe baza actului administrativ de numire.

Ca și ceilalți funcționari publici și funcționarii parlamentari au dreptul la salariu (art. 39), la concediu de odihnă plătit, la concedii medicale și alte concedii (art. 42), la asociere sindicală și pot exercita dreptul la grevă (art. 37). Ei pot fi delegați, detașați, transferați (art. 55). Raportul lor de serviciu poate fi suspendat (art. 61-63) și înceta inclusiv prin demisie [art. 64 lit. a)]. Tot astfel, în cazul săvârșirii unor abateri, ei răspund disciplinar (art. 85-89) etc.

Se observă cu prisosință asemănarea și dintre raporturile de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari și a raporturilor de muncă a salariaților. Aceeași diferență trebuie remarcată, și anume izvorul celor două categorii de raporturi: actul de numire în primul caz; contractul individual de muncă în cel de-al doilea caz.

### **10. Raporturile de serviciu ale polițiștilor**

Sunt reglementate de Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului<sup>3</sup>.

El este definit „funcționar public civil, cu statut special, înarmat, ce poartă, de regulă, uniformă și exercită atribuțiile stabilite pentru Poliția Română prin lege, ca instituție specializată a statului” [art. 1 alin. (1)]. El „este investit cu exercițiul autorității publice, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor și îndatoririlor de serviciu, în limitele competențelor stabilite prin lege” [art. 2 alin. (1)].

Prin Dec. nr. 392/2014<sup>4</sup>, Curtea Constituțională a reținut, printre altele, că statutul juridic al polițistului „cunoaște elemente derogatorii de la dispozițiile generale care reglementează raporturile de muncă, respectiv Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Astfel, polițistul este subiect al unui raport de serviciu, raport care ia naștere, se

---

<sup>1</sup> Potrivit alin. (1) pot beneficia de statute speciale funcționarii publici în cadrul:  
„a) structurilor de specialitate ale Parlamentului României;  
b) structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale;  
c) structurilor de specialitate ale Consiliului Legislativ;  
d) serviciilor diplomatice și consulare;  
e) instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională;  
f) structurilor vamale;  
g) altor servicii publice stabilite prin lege, care îndeplinesc activitățile prevăzute la art. 370 alin. (3) lit. h)”.  
<sup>2</sup> Republicată în M. Of. nr. 345 din 25 mai 2009, modificată ulterior.  
<sup>3</sup> Publicată în M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 76/2021 (publicată în M. Of. nr. 645 din 30 iunie 2021).  
<sup>4</sup> Publicată în M. Of. nr. 667 din 11 septembrie 2014.

execută și încetează în condițiile speciale. De aceea, aspectele esențiale ce vizează cele trei elemente ale raporturilor de serviciu se referă intrinsec la statutul polițistului, statut care este reglementat prin lege organică, potrivit art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituție, respectiv Legea nr. 360/2002”.

De regulă, polițiștii provin din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului de Interne (art. 9). Ca excepție, ei provin și din sursă externă, pe bază de concurs sau examen (art. 10).

Printre drepturile polițiștilor se află: dreptul la salariu, ajutoare și alte drepturi bănești, la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, concedii medicale etc.

Raportul lor de serviciu poate fi modificat prin delegare, detașare, transfer etc. (art. 27<sup>1</sup>-27<sup>18</sup>) sau suspendat (art. 27<sup>24</sup>-27<sup>30</sup>).

Se prevede că polițiștii răspund disciplinar, material, civil sau penal, după caz (art. 55 etc.). Raporturile lor de serviciu pot înceta inclusiv prin demisie [art. 69 alin. (1) lit. f)].

### **11. Raporturile de serviciu ale polițiștilor de penitenciare**

Sunt reglementate de Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare<sup>1</sup>.

În conformitate cu dispozițiile acestei legi, *polițistul de penitenciare este investit cu exercițiul autorității publice* în ceea ce privește executarea misiunilor de pază, executare, supraveghere și intervenție [art. 3 alin. (2)] în cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor și unităților subordonate care fac parte din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională [art. 2 alin. (1)].

Numirea ca polițist de penitenciare se face prin „repartizarea cu prioritate pe locurile rezervate în acest scop a absolvenților instituțiilor de învățământ care pregătesc personal pentru poliția penitenciară – ofițeri și agenți”, precum și prin „concurs, din sursă externă” [art. 13 alin. (1) lit. a) și b)].

Raporturile de serviciu ale polițiștilor de penitenciare se *nasc și se exercită în baza actului de numire în funcție* [art. 123 alin. (2)].

Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână [art. 116 alin. (1)].

Polițiștii de penitenciare au dreptul la salariu lunar, ajutoare și alte drepturi bănești, concedii de odihnă, concedii de studii, învoiri plătite și concedii fără plată, concedii medicale, concedii de maternitate, pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, după caz la 3 ani, concediu paternal, indemnizații de delegare sau detașare etc. (art. 104).

Ei au dreptul la asociere sindicală, precum și dreptul la grevă (art. 106). Pot fi delegați și detașați (art. 124-125) sau suspendați din funcție (art. 128).

Polițiștii de penitenciare pot răspunde *disciplinar* (art. 139-146) și *patrimonial* (art. 147-152).

Raporturile lor de serviciu pot înceta, inclusiv prin demisie [art. 133 lit. b)].

---

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019, modificată ulterior.

## 12. Raporturile de serviciu ale cadrelor militare<sup>1</sup>

Potrivit art. 16 alin. (3) din *Constituție*, funcțiile (și demnitățile) publice pot fi civile sau militare. Înseamnă că nici militarii – cadre permanente, ca și funcționarii publici (inclusiv cei cu statut special), nu sunt salariați în înțelesul Codului muncii. Ei sunt supuși unor norme speciale și anume, în primul rând, Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare<sup>2</sup>.

Conform acestui act normativ, prin *cadre militare* „se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat grad de ofițer, maistru militar sau subofițer, în raport cu pregătirea lor militară și de specialitate, în condițiile prevăzute de lege” [art. 1 alin. (1)].

„Potrivit gradelor pe care le au, cadrele militare sunt constituite în corpul subofițerilor, corpul maiștrilor militari și corpul ofițerilor” [art. 2 alin. (1)].

Dispozițiile Legii nr. 80/1995 sunt aplicabile tuturor categoriilor de militari – cadre în activitate din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne<sup>3</sup>, Serviciului Român de Informații<sup>4</sup>, Serviciului de Informații Externe<sup>5</sup>, Serviciului de Protecție și Pază<sup>6</sup>, Serviciului de Telecomunicații Speciale.

În temeiul art. 5 din Legea nr. 80/1995, ofițerii, maiștrii militari și subofițerii în activitate sunt *militari profesioniști*. În același sens, potrivit dispozițiilor Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare<sup>7</sup> serviciul militar activ se îndeplinește în primul rând în calitate de militar profesionist [art. 3 alin. (3) lit. a)], fiind considerați în serviciu ca militari profesioniști ofițerii, maiștrii militari și subofițerii în activitate (art. 10).

Deși raporturile lor cu unitățile din care fac parte nu sunt reglementate de Codul muncii, totuși și aceste raporturi sunt de *natură contractuală*. Afirmarea se impune prin aceea că o persoană poate face parte din rândul cadrelor militare numai după acordarea gradului militar de către organele competente. Însă, actul administrativ al unui asemenea organ nu constituie decât manifestarea de voință a uneia dintre părți pentru încheierea *raportului juridic contractual*, deoarece conform legii, îndeplinirea serviciului militar ca profesionist nu constituie o obligație. Drept urmare, acordarea gradului este consecința fie a cererii persoanei de a deveni militar, fie ea constituie acceptarea cererii, deci realizarea *unui acord de voințe*, adică a unui contract. De altfel, se prevede expres că persoanele care urmează să devină cadre militare, inclusiv cele admise într-o instituție militară de învățământ pentru formarea ofițerilor, maiștrilor militari sau subofițerilor în activitate, încheie cu Ministerul Apărării Naționale contracte cu durată de 8 ani (sau 10 ani) de la numirea lor în prima funcție, după caz de 4 ani. Aceste contracte pot fi prelungite prin acte adiționale, după caz pot fi reînnoite [art. 41<sup>1</sup>, art. 41<sup>2</sup>]<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> A se vedea D-D. Raiciu, *Raporturile juridice de muncă ale cadrelor militare*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, pp. 34-39.

<sup>2</sup> Publicată în M. Of. nr. 155 din 20 iunie 1995, modificată ulterior.

<sup>3</sup> A se vedea Legea nr. 550/2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române (publicată în M. Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004), modificată ulterior.

<sup>4</sup> Legea nr. 14/1992 (publicată în M. Of. nr. 33 din 3 martie 1992), modificată ulterior.

<sup>5</sup> Legea nr. 1/1998 (republicată în M. Of. nr. 511 din 18 octombrie 2000), modificată ulterior.

<sup>6</sup> Legea nr. 191/1998 (publicată în M. Of. nr. 402 din 22 octombrie 1998), modificată ulterior.

<sup>7</sup> Publicată în M. Of. nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată ulterior.

<sup>8</sup> Prin Ordinul Ministrului Apărării Naționale nr. M 161/2019 (publicat în M. Of. nr. 692 din 21 august 2019) au fost aprobate Normele pentru încheierea contractelor în vederea exercitării

Chiar dacă un atare contract nu este, ca natură juridică, un contract individual de muncă, el fiind unul *sui generis*, specific militarilor, el probează, cu evidență, că raporturile de serviciu ale acestei categorii de persoane *sunt de natură contractuală*. Raporturile lor se aseamănă cu cele ale funcționarilor publici, dar și cu raporturile de muncă ale salariaților.

Într-adevăr, și cadrele militare *prestează o muncă subordonată*, mai evidentă decât cea în cazul altor categorii de angajați.

Activitatea lor se realizează prin *prestații succesive* și presupun o activitate de durată, de continuitate ce se desfășoară, de regulă, zilnic în cadrul unui program normal de lucru.

Cadrele militare în activitate au dreptul la o remunerație lunară, denumită *soldă* [art. 9 alin. (1)]. În timp de pace au dreptul la concediu de odihnă, inclusiv concediu suplimentar (art. 14), la concedii fără plată (art. 14<sup>1</sup>), la concedii pentru formare profesională (art. 14<sup>3</sup>). Au dreptul, totodată, la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav, concediu de acomodare, concediu paternal, concediu și indemnizație pentru creșterea copilului. În plus, femeile cadre militare au dreptul la concediu de maternitate și beneficiază de pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului (art. 15).

Asemănător cu funcționarii publici și cu salariații ei pot fi detașați (art. 101), răspund disciplinar (art. 34-35<sup>12</sup>), după caz material.

Cadrele militare pot fi trecute în rezervă sau direct în retragere și ca urmare a demisiei lor [art. 81 alin. (1) lit. h)].

### **13. Raporturile de muncă ale soldaților și gradaților profesioniști**

Sunt reglementate, în special, de Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști<sup>1</sup>.

Aceștia „constituie un corp distinct de personal militar”. Ei „sunt angajați, pe bază de contract, în raport cu nivelul de pregătire, starea de sănătate și aptitudinile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, în funcții prevăzute în statele de organizare ale unităților militare cu grade corespunzătoare acestui corp de personal militar” (art. 1).

Spre deosebire de cadrele militare supuse prevederilor Legii nr. 80/1995, soldații și gradații profesioniști își desfășoară activitatea potrivit Legii nr. 384/2006 în baza „contractului de angajare”<sup>2</sup> care nu este alt ceva decât un „contract individual de muncă de tip particular”<sup>3</sup> sau un contract individual de muncă (pe durată determinată) având o serie de particularități determinate de calitatea de militar a celor care prestează munca („salariați sau gradați voluntari”<sup>4</sup>). Așa fiind, în cazul lor, raporturile juridice de muncă izvorăsc direct din acest contract. Mai mult, Legea nr. 270/2015 privind Statutul

---

profesiei de cadru militar în activitate, norme care au în anexe modelul de contract, precum și de act adițional.

<sup>1</sup> Publicată în M. Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin O.U.G. nr. 70/2021 (publicată în M. Of. nr. 644 din 30 iunie 2021).

<sup>2</sup> Modelul „Contractului de angajare”, aprobat prin Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 321/2007 (anexa 3) (publicat în M. Of. nr. 728 din 26 octombrie 2007) este structurat identic cu formularul contractului individual de muncă.

<sup>3</sup> Ș. Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în RRDP nr. 3/2009, p. 27.

<sup>4</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, op. cit., p. 35.

rezerviștilor voluntari<sup>1</sup>, utilizează terminologia de „contract individual pe durată determinată” în baza căruia își desfășoară activitatea această categorie de personal [art. 1 alin. (1)].

Contractul amintit se încheie pe o durată de 4 ani [art. 32 alin. (1) lit. c)]. La expirarea lui, acesta poate fi reînnoit, pe perioade succesive de patru ani [art. 35 alin. (1)].

Asemănător cadrelor militare, soldații și gradații profesioniști au dreptul la solda lunară [art. 8 alin. (1) lit. a)], la concediu de odihnă anual (art. 12), concediu și indemnizație pentru creșterea sau îngrijirea copilului, la concediu de acomodare, precum și la concediu paternal etc., în condițiile prevăzute pentru cadrele militare în activitate (art. 12).

Soldații și gradații profesioniști răspund disciplinar (art. 28-30), după caz material etc.

Contractul lor de angajare poate înceta, de exemplu, la expirarea termenului pentru care a fost încheiat și prin demisie [art. 45 alin. (1) lit. h) și lit. i)].

#### **14. Raporturile de muncă ale judecătorilor și procurorilor**

Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor<sup>2</sup>, denumiți generic *magistrați*<sup>3</sup> nu precizează care este natura juridică a raporturilor lor de muncă.

Diferite alte acte normative îi enumeră fie drept o categorie *distinctă* de personal, în raport cu alte atare categorii (salariați, funcționari publici, persoane care dețin demnități publice – demnitarilor etc.)<sup>4</sup>, fie ca o categorie deosebită numai față de salariați, funcționari publici, membri ai cooperativelor meșteșugărești, militari angajați pe bază de contract etc., *iar nu și față de cei ce exercită demnități publice*<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Republicată în M. Of. nr. 603 din 17 iunie 2021.

<sup>2</sup> Republicată în M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior.

<sup>3</sup> În latină *magistratus*, în franceză *magistrat*.

<sup>4</sup> A se vedea Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici (publicată în M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012). De asemenea, Legea dialogului social (nr. 62/2011, republicată în M. Of. nr. 635 din 31 august 2012), modificată ulterior, pe de o parte, în art. 3 alin. (1) dispune că *persoanele încadrate cu contract individual de muncă (deci salariații) și funcționarii publici* au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea, dar, pe de altă parte, în art. 4, interzice constituirea organizațiilor sindicale, *inter alia*, pentru „persoanele care dețin *funcții de demnitate publică*, conform legii, *magistrați*, personal militar (...)”.

<sup>5</sup> A se vedea, în acest sens:

– art. 6 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, conform căruia în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale sunt asigurate obligatoriu prin efectul legii, pe de o parte, „persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă și funcționarii publici, cadrele militare în activitate, soldații și gradații voluntari, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale” (pct. I), iar pe de altă parte, „persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevăzute la pct. I” (pct. II);

– art. 19 lit. a)-c) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă, modificată ulterior, text conform căruia, în sistemul asigurărilor pentru șomaj, sunt asigurate, în condițiile legii amintite, în mod obligatoriu, *ope legis*: „Persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară” [lit. a)],