

ALEXANDRU ȚICLEA
Academy of Romanian Scientists
Splaiul Independenței 54, 05009 Bucharest Romania
Associated member

CONCEDIEREA
- Teorie și jurisprudență -

*La elaborarea prezentei lucrări
a colaborat lector univ. dr. Adelina Oana DUȚU*

*Lucrarea de față a fost realizată având în vedere
legislația în vigoare publicată până la data de 1 octombrie 2014*

ALEXANDRU ȚICLEA
Academy of Romanian Scientists
Splaiul Independenței 54, 05009
Bucharest Romania
Associated member

CONCEDIEREA

Teorie și jurisprudență

Ediția a II-a, revăzută și adăugită

Universul Juridic
București
2014

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2013, 2014, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al
S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE
PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ȚICLEA, ALEXANDRU

Concedierea : teorie și jurisprudență /

Alexandru Țiclea. – Ed. a 2-a, rev. și adăug. - București :
Universul Juridic, 2014

ISBN 978-606-673-414-1

331.108.644.7

REDACTIE:

tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL

telefon: **021.314.93.15**

DISTRIBUȚIE:

tel./fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Introducere

Noua ediție a lucrării de față a fost determinată, în principal, de epuizarea tirajului primei ediții.

Profitând de această ocazie, lucrarea a fost completată, avându-se în vedere *dispozițiile legale referitoare la funcționarii publici, inclusiv la cei cu statut special, la militari, precum și la alte categorii de personal – judecători și procurori, personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, de specialitate criminalistică și din serviciile de probațiune.*

Chiar dacă în cazul funcționarilor publici și al celorlalte categorii de personal menționate, legiuitorul utilizează, cu precădere, terminologia *de eliberare sau destituire din funcție*, vom constata, că potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*, acești termeni sunt sinonimi cu cel de *concediere* – act unilateral al angajatorului de încetare a raporturilor juridice de muncă (de serviciu). Este și motivul pentru care prezenta lucrare se intitulează, la fel ca prima ediție: *Concedierea*.

La elaborarea ei s-au avut în vedere și modificarea art. 61 lit. h) din Codul muncii prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale, precum și completarea art. 251 alin. (4) din același act normativ prin Legea nr. 77/2014 în sensul că în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să fie asistat, la cererea sa, nu numai de către un reprezentat al sindicatului al cărui membru este, *ci și de către un avocat*.

Încă o precizare se impune chiar de la început: Potrivit art. 278 alin. (2) din Codul muncii, prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate 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”.

Prezenta ediție cuprinde și *alte spețe* din practica judiciară privind, în special, personalul din autoritățile și instituțiile publice.

Capitolul I

Concedierea – act al angajatorului de încetare a raporturilor de muncă (de serviciu)

§1. Precizări prealabile



1. Terminologie

Potrivit art. 55 lit. c) din Codul muncii¹, contractul individual de muncă poate înceta „ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege”². Încetarea acestui contract din inițiativa angajatorului poartă denumirea de *concediere* [art. 58 alin. (1) din Codul muncii].

Termenul, *concediere*, derivă din verbul *a concedia* (fr. *congédier*), având semnificația „de a elibera dintr-o funcție, a îndepărta din serviciu, a da afară”³.

În privința funcționarilor publici⁴ (inclusiv al celor cu statut special⁵), legiuitorul utilizează termenii de *eliberare* sau *destituire* din funcție, cu semnificații aproape identice.

Într-adevăr, potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române* (2009), „a elibera” are și semnificația de „a scoate dintr-o funcție” (p. 349), iar a

¹ Legea nr. 53/2003 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 345 din 18 mai 2011), modificată ulterior.

² Art. 1277 Cod civil (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 505 din 15 iulie 2011), stabilește regula conform căreia contractul (civil) pe durată nedeterminată poate fi denunțat unilateral de către oricare dintre părți.

³ *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 215.

⁴ A se vedea art. 99 și art. 101 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

⁵ A se vedea, de exemplu, art. 69 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliștilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 440 din 24 iunie 2002), modificată ulterior.

destitui presupune „a scoate, a îndepărta pe cineva dintr-un post, dintr-o funcție, a revoca” (p. 301).

Observăm, așadar, sinonimia între termenii menționați mai sus: *concediere, eliberare și destituire din funcție*. Cu toate acestea, termenul *concediere* este unul general, mai indicat, el incluzând orice eliberare sau destituire din funcție – act unilateral al angajatorului. Este și motivul pentru care lucrarea de față se intitulează astfel: *Concedierea*.

Conform dispozițiilor Legii dialogului social nr. 62/2011¹, prin termenul de *angajator* se înțelege „persoana fizică sau juridică ce poate, ... să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă” [art. (1) lit. e)]. *Angajatul* „este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile” [art. (1) lit. g)].

Din aceste texte rezultă că au calitatea de angajator și *autoritățile și instituțiile publice*, angajați fiind, alături de salariați, și funcționarii publici (de toate categoriile, inclusiv militarii).

Legea nr. 62/2011 definește și termenul de unitate, aceasta fiind „persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă”.

2. Cazuri

➤ 2.1. Cazuri prevăzute de Codul muncii

În conformitate cu dispozițiile Codului muncii, concedierea poate fi dispusă pentru:

- a) motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. a)-d)];
- b) motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65).

Concedierea menționată la lit. a) este generată, așa cum îi este și denumirea, de motive care privesc persoana salariatului. Conduita acestuia ori faptele sale, starea de sănătate sau pregătirea profesională inadecvată îl determină pe angajator să procedeze, prin actul său unilateral, la încetarea raporturilor de muncă cu un anumit salariat care nu mai îndeplinește condițiile pentru a avea această calitate.

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

Art. 61 din Codul muncii enumeră cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului și anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală¹;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat.

Concedierea pentru motive care *nu* țin de persoana salariatului, reprezintă, conform art. 65 din Codul muncii, „încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”. Aceste motive, care determină concedierea *îl privesc, de fapt, pe angajator*. El este cel care din diverse rațiuni procedează la desființarea unui loc, sau mai multe, de muncă, cu consecința concedierii acelor salariați.

Rezultă din textele citate, că legiuitorul a reglementat două forme de concediere: una determinată de persoana salariatului, alta determinată de persoana angajatorului, cele două părți ale raportului juridic de muncă.

La rândul ei, această din urmă formă de concediere poate fi *individuală* sau *colectivă*, adică poate privi un singur salariat sau o colectivitate, ori un grup, de salariați (art. 66).

¹ Text modificat de Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 515 din 14 august 2013), modificată ulterior.

➤ *2.2. Cazuri prevăzute de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*

Art. 99 din Legea nr. 188/1999 prevede că persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune *eliberarea din funcție* prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în următoarele cazuri:

a) autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea ori a fost mutată într-o altă localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;

b) autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;

c) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;

d) pentru incompetența profesională, în cazul obținerii calificativului „*nesatisfăcător*” la evaluarea performanțelor profesionale individuale;

e) funcționarul public nu mai îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;

f) starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute;

g) ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de acceptare a numirii în funcție în condițiile legale.

Destituirea din funcție este statornicită de art. 101 în două cazuri:

a) pentru săvârșirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

➤ *2.3. Cazuri prevăzute de Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului*

Art. 69 alin. (1) din Legea nr. 360/2002 prevede că încetarea raporturilor de serviciu se dispune în mod corespunzător de către

persoanele care au competența de acordare a gradelor profesionale și are loc:

- a) la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării în sistemul public de pensii pentru instituțiile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale;
- b) la pierderea capacității de muncă, în condițiile legii, cu excepția situației în care a intervenit menținerea în activitate în condițiile legii;
- c) la împlinirea limitei de vârstă în grad profesional;
- d) la cerere;
- e) la numirea într-o altă funcție publică;
- f) prin demisie;
- g) la destituirea din poliție;
- h) la acordarea calificativului nesatisfăcător, de două ori;
- i) când este condamnat 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;
- j) când, în urma reorganizării activității Ministerului Administrației și Internelor sau a unei unități de poliție ori a reducerii unor posturi de natura celui ocupat de polițistul respectiv, nu sunt posibilități pentru ca acesta să fie încadrat într-o funcție similară în aceeași unitate sau în alte unități;
- k) când nu promovează examenul de definitivare;
- l) când s-a stabilit că a fost încadrat în mod fraudulos în poliție, chiar dacă această situație a fost depistată ulterior;
- m) în situația nedefinitivării de către agenții de poliție a studiilor.

➤ *2.4. Cazuri prevăzute de Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor¹*

În temeiul art. 61 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor, coroborat cu art. 67 din Regulamentul privind condițiile de participare, organizare și desfășurare a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante și avansare, precum și condițiile pentru modificarea și

¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 264 din 10 aprilie 2014.