

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

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ
- 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 februarie 2014*

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

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ
Teorie și jurisprudență

Universul Juridic
București
2014

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

Copyright © 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

Răspunderea disciplinară : teorie și jurisprudență /

Alexandru Țiclea. - București : Universul Juridic, 2014

ISBN 978-606-673-305-2

349.2(498)

REDAȚIE:

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

Răspunderea disciplinară reprezintă o instituție juridică importantă a dreptului muncii. Atât Legea-cadru nr. 53/2003 (Codul muncii), cât și alte acte normative speciale (de exemplu, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici) acordă atenția cuvenită (prin norme juridice distincte) acestei forme de răspundere.

Calitatea de angajat (de salariat sau funcționar public etc.), presupune o serie de obligații, printre care se numără și cea de a respecta disciplina muncii [art. 39 alin. (2) lit. b) din Codul muncii; art. 43-45 din Legea nr. 188/1999].

Răspunderea disciplinară – formă a răspunderii juridice – intervine în situația în care angajatul săvârșește, cu vinovăție, o abatere disciplinară, adică o faptă ilicită, constând în nerespectarea sarcinilor de serviciu, încălcarea ordinii și disciplinei la locul de muncă.

În lucrarea de față avem în vedere răspunderea disciplinară a angajaților (salariaților, funcționarilor publici, inclusiv cu statut special, militarilor, judecătorilor și procurorilor), adică a personalului care prestează munci subordonate. În acest sens, potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011 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)].

Angajatorul este, în temeiul aceluiași act normativ, „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” [art. 1 lit. e)].

În practica angajatorilor sunt numeroase situațiile în care intervine răspunderea disciplinară. Totodată, pe rolul instanțelor judecătorești sunt înregistrate frecvent contestații împotriva sancțiunilor disciplinare.

Este motivul pentru care am pășit la elaborarea prezentei lucrări, cu dorința de a pune la dispoziția celor interesați un instrument util de studiu și de lucru.

Capitolul I

Considerații generale privind disciplina muncii și răspunderea disciplinară

§1. Disciplina muncii

1. Noțiune

Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Cerința respectării unei anumite ordini, a unor reguli, care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidentă valabilă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

În virtutea raportului de subordonare, angajatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și contractul individual de muncă, în regulamentul intern, dar și măsurile (dispozițiile) date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control.

Punând în evidență importanța îndeplinirii de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță în art. 39 alin. (2) lit. b) ca o obligație distinctă a salariaților, având un caracter de sinteză, deoarece însumează și rezumă, în esență, totalitatea îndeplinirilor de serviciu asumate de aceștia prin încheierea contractului individual de muncă. Această obligație corespunde dreptului angajatorului – prevăzut la art. 40 alin. (1) lit. e) și art. 247 alin. (1) din același Cod – de a aplica sancțiuni salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare¹.

În literatura juridică, disciplina muncii a fost definită ca „ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă și în cadrul unui colectiv determinat, rezultată din respectarea de către cei care compun

¹ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 801 și urm.

colectivul a unor reguli sau norme de conduită care asigură desfășurarea în condiții de eficiență a procesului muncii”¹.

Asemănător, s-a arătat că disciplina muncii este „starea de ordine existentă în desfășurarea procesului de muncă rezultând din respectarea întocmai a normelor juridice care reglementează acest proces și din îndeplinirea de către toți participanții a obligațiilor asumate potrivit legii, contractelor colective de muncă și contractelor individuale de muncă”².

Dintr-o altă perspectivă, „disciplina muncii este un mijloc, o premiză indispensabilă pentru înfăptuirea ordinii interioare”, iar realizarea acestei ordini „este un rezultat al existenței unei consecvente discipline a muncii în cadrul unei unități...”. Orice neîndeplinire sau neîndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor de serviciu constituie o atingere adusă ordinii interioare existente în cadrul respectivei unități și, totodată, o încălcare a dreptului obiectiv. Această încălcare atrage răspunderea, după caz, disciplinară, materială, administrativă sau penală a persoanei vinovate în raport de natura și consecințele faptei ilicite comise. Ordinea interioară fiind dreptul realizat, putem trage concluzia că ea reprezintă consecința respectării disciplinei muncii în cadrul unei anumite unități³. De precizat este că în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, *unitatea* este „persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă” [art. 1 lit. k)].



2. Trăsături ale disciplinei muncii

Din definițiile prezentate anterior rezultă trăsăturile disciplinei muncii.

În primul rând, *din punct de vedere juridic*, ea poate fi caracterizată, ca unul din principiile generale ale reglementării relațiilor de muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui salariat [art. 39 alin. (2) lit. k) din Codul muncii].

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii, ca *instituție de drept pozitiv al muncii*, semnifică, în mod obiectiv, un sistem de norme care

¹ Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. 2, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 7.

² Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 59.

³ Gheorghe Filip, Cristina Badea, *Considerații asupra noțiunii de ordine interioară*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2002, p. 78-80; Romulus Gidro, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura Hamangiu, București, 2012, p. 337-338.

reglementează comportarea angajaților în desfășurarea procesului muncii colective.

În al doilea rând, *din punct de vedere subiectiv – al angajatului* – disciplina muncii constituie o *obligație juridică de sinteză*, care însușește și rezumă, în esență, totalitatea obligațiilor rezultate din existența raportului juridic de muncă. Această obligație este generală, ea nu comportă niciun fel de excepție, revenind deci fiecărui salariat. Totodată, ea este de natură contractuală, deoarece, deși este prevăzută generic în lege, ia naștere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate, prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unui angajator, ca urmare a încheierii contractului de muncă¹.

Obligația de a respecta disciplina muncii revine, desigur, și funcționarilor publici. În acest sens, art. 77 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 precizează că răspunderea disciplinară intervine în cazul încălcării de către funcționarul public, cu vinovăție² a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care deține și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de lege, ceea ce constituie abateri disciplinare, antrenând sancționarea specifică. „Responsabilitatea și răspunderea disciplinară a funcționarului public constituie cheia de boltă pentru o bună funcționare a serviciului public și, în final, a administrației publice”³.

În al treilea rând, disciplina muncii are un *caracter autonom*, deosebindu-se de alte categorii ale disciplinei – contractuală, fiscală etc. – deși nu se poate contesta legătura ei strânsă cu astfel de forme ale disciplinei în sensul larg al noțiunii.

¹ Cu privire la natura contractuală a răspunderii disciplinare, a se vedea și Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării și disciplinei muncii în unitățile de stat*, în „Revista română de drept” nr. 7/1976, p. 32.

² Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ (dec. nr. 1074/2004) a statuat: „Nu se poate stabili răspunderea disciplinară a funcționarilor publici în cazul în care nu se poate dovedi că au încălcat cu vinovăție o obligație de serviciu”.

³ Valerică Dabu, *Răspunderea juridică a funcționarului public*, Editura Global Lex, București, 2007, p. 237.



3. Disciplina militară – varietate a disciplinei muncii

Disciplina militară, prezintă un specific aparte; ea este mai riguroasă față de disciplina muncii de drept comun¹.

Așa cum prevede art. 2 alin. (3) din Regulamentul disciplinei militare², aceasta constituie unul dintre factorii determinanți ai capacității operaționale a armatei și se bazează atât pe acceptarea conștientă a normelor de comportament stabilite, cât și pe acordarea recompenselor și aplicarea sancțiunilor disciplinare.

Ea implică următoarele măsuri preventive:

- exercitarea actului de comandă de către comandanți/șefi;
- îndeplinirea întocmai a ordinelor, îndatoririlor și atribuțiilor funcționale de către subordonați;
- respectarea normelor de ordine interioară, de comportare ostășească și civică de către militari;
- asumarea răspunderii pentru faptele proprii de către tot personalul.

Direcțiile principale de acțiune pentru implementarea disciplinei militare sunt:

- fundamentarea relațiilor funcționale din cadrul tuturor structurilor militare pe baza autorității legii și a regulamentelor militare, a ordinelor și dispozițiilor emise de autoritățile competente;
- adoptarea unor măsuri preventive pentru implementarea disciplinei militare;
- formarea convingerilor, la toate categoriile de personal, privind necesitatea și corectitudinea actului de comandă;
- promovarea unor atitudini corecte și ferme de către comandanți/șefii de la toate nivelurile ierarhice împotriva lipsei de profesionalism în planificarea, organizarea, desfășurarea, conducerea, evaluarea și controlul oricărei activități în cadrul structurilor militare;
- asigurarea cadrului organizatoric pentru instruirea și educarea întregului personal;
- promovarea exemplului personal pozitiv;

¹ Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Ana Ștefănescu, Barbu Vlad, *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 367-368.

² Aprobabil prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. 64/2013, (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 399 din 03/07/2013).

- informarea oportună a întregului personal cu privire la conținutul actelor normative nou-apărute, precum și la completările survenite în cele existente din domeniul disciplinei militare;

- aplicarea întocmai a prevederilor actelor normative¹.

Factorii care diminuează disciplina militară sunt:

- neîndeplinirea de către comandanți/șefi a tuturor responsabilităților și atribuțiilor pe linia prevenirii și sancționării faptelor incompatibile cu calitatea de militar, încercarea de a ascunde abaterile disciplinare săvârșite de către subordonați sau de a diminua gravitatea acestora;

- subminarea coeziunii structurilor militare și/sau a coeziunii dintre diferitele categorii de personal;

- tolerarea unor manifestări, atitudini, acțiuni denigratoare sau discriminatorii în rândul personalului;

- lipsa de fermitate, ineficiența aplicării sancțiunilor, precum și inconsecvența acțiunilor educativ-preventive;

- nivelul de trai al personalului subordonat;

- cunoașterea insuficientă a subordonaților;

- lipsa de profesionalism².

Militarul, în virtutea raportului de subordonare trebuie să respecte obligațiile generale de serviciu prevăzute în actele normative, în regulamentele interne (Regulamentul disciplinei militare, Regulamentul de ordine interioară în unitate, Regulamentul serviciului interior), dar și măsurile (ordinele și dispozițiile) date de comandanți prin decizii scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control.



4. Izvoarele de drept ale disciplinei muncii

Reprezentând o parte dintr-un ansamblu, disciplina muncii nu-și are alte izvoare decât cele ale dreptului muncii, în general. Sunt necesare totuși două sublinieri.

Prima, cel mai important izvor în această materie cu caracter general, este Codul muncii, care conține un capitol (II) intitulat „Răspunderea disciplinară”, integrat Titlului XI „Răspunderea juridică”.

¹ Art. 3 alin. (3) din Regulament.

² Art. 4 din Regulament.