DISMISSAL - TERMINATION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

Micle Ioan
Lecturer, PhD., „Aurel Vlaicu" University of Arad

Abstract:The termination of the individual labor contract is a legal institution that has undergone a continuous legislative evolution, depending on the legislator's view of the legal nature of this type of contract. The termination of the individual labor contract is the abolition, for the future, of the legal relations established between the employer and the employee, in the cases and conditions expressly provided by the law. The legal institution relative to the termination of the individual labor contract is regulated in connection with the fundamental principle of freedom of labor.
The Labor Code provides expressly and restrictively for situations in which the employer can take the dismissal of employees and has instituted strict procedures for this purpose in order to avoid potential abuses against employees and to ensure their stability in the workplace.
There is a major difference between the individual employment contract and other types of contracts as regards the modalities of termination which are expressly governed by law in respect of the employment contract. I state this because, in the situation of the individual labor contract, the cases of termination are strictly determined by the law, and they can intervene with the observance of a rigorous procedure, subject to judicial control.
The Labor Code provides for the concept of "dismissal" as a way of terminating the individual labor contract at the initiative of the employer.
The dismissal may be ordered for reasons related to the employee or for reasons beyond his control (Article 58 paragraph 2).
The principles underlying the regulation of the institution of termination of the individual labor contract are: freedom of labor, good faith, stability at work and the imperative nature of the legal provisions governing the termination of the individual labor contract.
Labor freedom is a principle that governs both the birth of legal relationships and their extinction. The right to work is guaranteed, according to art. 3 par. (1) of the Labor Code, by the Constitution. This right can not be restricted.[1]
Everyone has the right and the right to choose their profession and workplace according to their skills and professional training, but at the same time has the right to decide to terminate the respective legal relation of work.
The individual is free to decide whether or not to exercise the right to work. Freedom of labor implies the right of the individual to decide whether or not to work, where, for whom and under what conditions, the right to choose his own profession, the right to conclude an individual employment contract or not, the right to terminate, through his resignation, his employment contract, the right to participate in the establishment of working and pay conditions in collective and individual negotiations.

Keywords:dismissal, individual employment contract, decision, employee, suspension.

1. Conceptul şi tipul de concedieri.

Dacă anterior adoptării actualului Cod al Muncii termenul de concediere a fost prevăzut doar de actele normative care au reglementat desfacerea, în anumite condiţii, a contractelor individuale de muncă a unui grup de salariaţi (concedierea colectivă)[1,] actuala

[1] Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr.98/1999 privind protecţia socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, publicată în Monitorul Oficial al României,

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

reglementare introduce acest termen pentru orice încetare a unui atare contract din inițiativa angajatorului[2].

Evident că prin instituţia concedierii nu se încalcă dreptul la muncă şi libertatea muncii. Salariatul nu beneficiază de o libertate absolută în această calitate iar dreptul angajatorului de a-l concedia nu poate fi înlăturat. Dar, pentru protejarea salariatului de eventualele abuzuri şi garantarea drepturilor sale, Codul muncii stabileşte expres şi limitativ situaţiile în care poate fi dispusă concedierea şi procedura de îndeplinit[3].

Potrivit art. 58 alin. (1) Codul Muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului. Textul legal se coroborează cu dispoziţiile art. 55 lit. (c) Codul Muncii care consacră posibilitatea încetării raporturilor de muncă prin voinţa unilaterală a uneia din părţi. Concedierea poate fi calificată ca fiind denunţarea unilaterală a contractului individual de muncă din partea angajatorului, simetrica demisiei salariatului reglementată de art. 79 Codul Muncii.

Codul muncii prevede expres şi limitativ situaţiile în care poate fi dispusă concedierea, iar potrivit art. 39 alin. (1) lit. j) coroborat cu art. 38 Codul Muncii, dreptul salariaţilor la protecţie în caz de concediere este unul dintre drepturile fundamentale la care nu se poate renunţa.

Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana lui [art. 58 alin. (2)]. În această ultimă situaţie, concedierea poate fi individuală sau colectivă[4].

Potrivit legislaţiei muncii din România[5], concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.

Încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului cunoaşte şi interdicţii cu caracter permanent, cum ar fi principiul nediscriminării, şi exercitarea dreptului la grevă şi la drepturile salariale, cît şi interdicţii cu caracter temporar[6], cum ar fi incapacitatea temporară de muncă, concediul pentru carantină, pe durata în care femeia salariată este gravidă şi pe durata concediului de maternitate, concediul pentru creşterea/îngrijirea copilului, exercitarea unei funcţii eligibile într-un organism sindical, concediu de odihnă, excepţii de la art. 60 alin. (1) Codul Muncii[7].

Deciziile de concediere emise cu încălcarea acestor interdicţii sunt lovite de nulitate absolută. În cazul interdicţiilor temporare, angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului respectiv pînă la încetarea situației care a impus protecția acestuia.

Interdicţiile cu caracter permanent sunt prevăzute expres în art. 59 lit. a) şi b) Codul Muncii, potrivit căruia concedierea întemeiata pe astfel de motive este interzisă. Ele au fost instituite ca mijloc legal de apărare a demnității personale şi a celorlalte drepturi fundamentale ale omului, în mod particular dreptul la muncă care trebuie recunoscut persoanelor fără nici-o discriminare.

Dreptul la grevă şi drepturile sindicale sunt recunoscute tuturor salariaţilor, iar acestea nu pot constitui cauze de concediere, dacă exercitarea lor se face în condițiile legii.

Partea I, nr.303 din 29 iunie 1999, aprobată cu modificări şi completată prin Legea nr.312/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.365 din 6 iulie 2001, modificată ulterior

[2] Art. 58 alin. (1) din Codul Muncii

[3] Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii - Partea a IV-a, în „Pandectele Române", nr. 6/2003, p. 215

[4] Art. 66 din Codul Muncii

[5] Art. 65 alin. 1) din Codul Muncii

[6] Art. 60 alin. 1) din Codul Muncii

[7] Alexandru Țiclea, Tratat…, 2011, pp. 386-398

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

Dispozițiile art. 59 Codul Muncii se coroborează cu art. 5 Codul Muncii, care consacră, în cadrul relațiilor de muncă, principiul egalității de tratament față de toți salariații și cu art. 6 alin. (3) Codul Muncii, ce interzice orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare. Codul Muncii definește atît noțiunea de „discriminare directă", cît și pe cea de „discriminare indirecta".

Potrivit art. 5 alin. (3) Codul Muncii, se consideră discriminare directă „actele și faptele de excludere, de deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrîngerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii".

Discriminarea indirectă constă în acte și fapte întemeiate, în mod aparent, pe alte criterii decît cele prevăzute la art. 5 alin. (2) Codul Muncii, dar care produc efectele discriminării directe, respectiv neacordarea, restrîngerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația munci[i8.]

Conform art. 59 lit. a) Codul Muncii, este interzisă concedierea pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală.

Potrivit art. 59 lit. b) Codul Muncii, se interzice concedierea salariaților pentru exercitarea dreptului la grevă, în condițiile legii, și a drepturilor sindicale.

Reglementările amintite au ca scop ocrotirea dreptului la grevă al salariaților consacrat prin dispozițiile Codului Muncii, a Constituției României și a documentelor internaționale, într-un cadru de legalitate care să corespundă intereselor salariaților, fără însă a se transforma într-un abuz de drept. Exercitarea în mod legal a dreptului la grevă nu reprezintă un delict și prin urmare nu poate antrena sancțiuni în sarcina participanților.

Art. 59 lit. b) Codul Muncii se corelează cu articolul 10 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, care interzice desfacerea din inițiativa angajatorului a contractelor individuale de muncă, atît reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cît și ale membrilor acestora, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Articolul 60 alin. (1) lit. a)–h) Codul Muncii prevede expres cazurile în care concedierea salariatului nu poate fi dispusă, din cauza situației speciale în care se află salariatul, legiuitorul plasînd pe un plan superior interesele salariatului, în raport cu cele ale angajatorului.

Pe durata incapacității temporare de muncă, determinată de starea de boală a salariatului, concedierea este interzisă, conform art. 60 alin. (1) lit. a) Codul Muncii, datorită necesității de a se evita agravarea situației materiale și de sănătate a acestuia[9.]

Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii, persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă și au domiciliul sau reședința pe teritoriul României au calitatea de asigurați, în mod obligatoriu, și beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate .

Rațiunea interdicției prevăzute de art. 60 alin. (1) lit. b) Codul muncii se întemeiază pe starea de boală a salariatului care ar fi în imposibilitatea de a se apăra împotriva unei concedieri nelegale și de a-și căuta un alt loc de muncă.

Potrivit art. 60 lit. c) Codul Muncii, concedierea salariatei este interzisă în perioada în care aceasta este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.

[8] Alexandru Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Codul muncii..., p. 14
[9] Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar ediție revizuită.Ed. Universității Aurel Vlaicu din Arad 2018

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

Potrivit art. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 96/2003, salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

Potrivit art. 60 lit. d) Codul Muncii, concedierea salariatelor nu poate fi dispusă pe durata concediului de maternitate. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă, în conformitate cu art. 60 lit. e) Codul Muncii, pe durata concediului pentru creşterea copilului în vîrstă de pînă la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani.

Potrivit art. 60 lit. f) Codul Muncii, concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, pînă la împlinirea vîrstei de 18 ani.
Beneficiază de dispozițiile legale oricare dintre părinții salariați care optează pentru concediul de creștere sau cel de îngrijire al copilului.

Este interzisă concedierea salariatului pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate.

Este interzisă concedierea salariatului pe durata efectuării concediului de odihnă, potrivit art. 60 alin. (1) lit. h) Codul Muncii.

Dispozițiile legale prevăzute de art. 59 și art. 60 Codul Muncii reprezintă norme imperative care se impun cu forță obligatorie în cadrul relațiilor juridice de muncă, avînd ca scop protecția salariaților în fața concedierilor pe motive discriminatorii (interdicțiile cu caracter permanent) și ocrotirea lucrătorilor pe perioada în care aceștia se află în situații speciale limitativ stabilite de lege (interdicții cu caracter temporar).

Art. 60 alin. (2) Codul Muncii instituie o excepție de la alin. (1) al aceluiași text legal, în sensul că angajatorul poate dispune concedierea, în oricare dintre situațiile menționate la aliniatul anterior, pentru motivele ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului[10].
Reorganizarea judiciară sau falimentul[11]se produc în contextul unor dificultăți economice majore ale angajatorului, care presupun imposibilitatea menținerii locurilor de muncă ale salariaților, inclusiv ale celor aflați în situațiile speciale prevăzute de art. 60 alin. (1) Codul Muncii.

Măsura suspendării contractului individual de muncă al unui angajat reprezintă o măsură de management intern al societății, însă ea trebuie să se circumscrie cerinţelor impuse de art. 52 din Codul muncii, deoarece în caz contrar ar fi posibilă exercitarea abuzivă a drepturilor angajatorului cu privire la derularea raportului de muncă al salariatului.

Pentru a fi incident cazul de suspendare a contractului individual de muncă reglementat de art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, angajatorul trebuie să-şi reducă sau întrerupă activitatea temporar, datorită dificultăţilor economice, unor motive tehnologice sau structurale, ca, de exemplu, înlocuirea utilajelor, modernizarea sau repararea lor, reorganizarea unor subunităţi (secţii, ateliere, etc.) sau chiar a formaţiilor de lucru, ori unor motive similare. Prin folosirea sintagmei „motive similare”, legiuitorul a lăsat posibilitatea angajatorului să identifice şi alte situaţii în care îşi întrerupe sau reduce temporar activitatea pentru motive obiective, întrerupere sau reducere care impune suspendarea contractelor de muncă ale salariaţilor pe o anumită perioadă, respectiv cît timp durează situaţia respectivă.

O situaţie de întrerupere sau reducere temporară a activităţii presupune, cel puţin, ca activitatea desfăşurată de salariaţii unei structuri sau a unui departament, să nu se mai desfăşoare pentru o anumită perioadă, cu perspectiva reluării activităţii, după depăşirea

[10] ***, Codul muncii 2011. Text comparat 2010/2011, Editura Confisc, Bucureşti, 2011, pp. 28-31
[11] http://www.cis.gov.md/content/55

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

situaţiei care a reprezentat cauza întreruperii. Ea nu vizează întreruperea sau reducerea temporară a activităţii doar pentru un salariat.Imposibilitatea obiectivă a angajatorului de a asigura unui salariat realizarea sarcinilor de serviciu, fără a exista o întrerupere sau reducere temporară a activităţii, nu se încadrează în ipotezele reglementate de art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ci poate justifica desfiinţareapostului ocupat de către acel angajat, cu consecinţa concedierii acestuia în temeiul art. 65 alin. (1) din Codul muncii.

1.2.Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

În conformitate cu art. 65 din Codul muncii, această concediere reprezintă încetarea contractului, „determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana acestuia" [(alin. (1)]. Motivul concedierii, nu este inerent persoanei salariatului, ci exterior acesteia. Nu mai este vorba de abateri disciplinare, de inaptitudine fizică sau psihică, ci de un fapt exterior lui: desfiinţarea locului de muncă, care, evident, nu poate fi imputabil în nici un mod salariatului afectat. El nu ar putea fi imputat nici angajatorului (se exclude subiectivismul acestuia), ci determinat de cauze obiective consecinţă a unei organizări a unităţii care impun restructurarea personalului, desfiinţarea unor locuri de muncă.[12]

Desfiinţarea locului de muncă reprezintă eliminarea postului ocupat de salariat, din cadrul organigramei sau a statului de funcţii al angajatorului, determinată de unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia13.

În accepţiunea art. 65 Codul Muncii, noţiunea de loc de muncă se referă la postul ocupat de salariat şi la locul muncii.

Postul constă în adaptarea funcției la particularitățile fiecărui loc de muncă și la caracteristicile titularului ce îl ocupă, potrivit cerințelor de pregătire teoretica și practică, competente, responsabilități, atribuții și sarcini precise.

Cauză a desființării locului de muncă este situația în care angajatorul se confruntă cu dificultăți economice, urmarea cărora este nevoit să își reducă cheltuielile, inclusiv cele cu salariile și/sau să își reducă activitatea. Poate fi vorba de dificultăţi economice şi diminuarea sau chiar încetarea activităţii , dar şi de transformări tehnologice, modernizarea, automatizarea proceselor de producţie, în toate cazurile impunîndu-se renunţarea la serviciile unor salariaţi

Reorganizarea activității, ca motiv al concedierii obiective, excede noțiunii de reorganizare a persoanei juridice prevăzute de art. 40 și urm. din Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice si juridice.Transformările tehnologice reprezintă implementarea unor metode și procedee de lucru moderne, înlocuirea unor linii de producție, introducerea mijloacelor automatizate de producție, care să înlocuiască activitățile salariaților.

Retehnologizarea, automatizarea și robotizarea procesului de producție presupun introducerea unor tehnici avansate, în scopul accelerării procesului de producție, al îmbunătățirii calității produselor, al înlocuirii activității salariaților în acele locuri de muncă cu potențial de risc pentru oameni.În plus, se susţine că[14], prin prisma conţinutului actual al art. 65 din Codul muncii - determinat de evoluţia reglementărilor referitoare la încetarea de drept a contractului individual de muncă şi, respectiv, la concedierea salariaţilor pentru motive care nu ţin de persoana lor - acesta mai este posibilă şi în următoarele ipoteze:

-decesul angajatorului persoană fizică;

-rămînerea irevocabilă a hotărîrii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a acestui angajator; mutarea unităţii în altă localitate.

[12] Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar ediţie revizuită.Ed. Universităţii Aurel Vlaicu din Arad 2018

[13] Romulus Gidro, op. cit., p. 145

[14] Ion Traian Ştefănescu, Concedierea salariaţilor pentru motive care nu ţin de persoana lor, individuală şi colectivă, Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 3/2006, p. 8

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

Decesul angajatorului persoana fizică determină concedierea salariatului în baza art. 65 Codul muncii, dacă locul de muncă a fost desfiinţat, ca urmare a faptului că moştenitorii celui decedat nu doresc să continue afacerea antecesorului lor.

Rămînerea irevocabilă a hotărîrii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a angajatorului persoana fizică face incident art. 65 Codul Muncii, cînd sunt urmate de încetarea activităţii şi, implicit, de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat. Mutarea angajatorului în altă localitate, ca o formă de reorganizare a activităţii, în sens larg, poate constitui temei al concedierii în baza art. 65 Codul Muncii, dacă antrenează desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat.

Condiţia de legalitate impusă de lege este ca desfiinţarea locului de muncă să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă[15]

Desfiinţarea este efectivă, atunci cînd locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, cînd nu se mai regăseşte în organigrama acesteia ori în statul de funcţii. Prin urmare, pentru a se constata dacă desfiinţarea a avut loc în mod efectiv, trebuie să fie cercetate statul de funcţii şi/sau organigrama unităţii. Desfiinţarea nu este efectivă dacă este urmată de reînfiinţarea după scurt timp, a aceluiaşi loc de muncă[16.] Nici schimbarea denumirii postului nu poate fi considerată o desfiinţare efectivă a locului de muncă .S-a decis că măsura concedierii se justifică dacă se face dovada că efectiv a avut loc o reorganizare şi o restrîngere reală, impusă de nevoile unităţii.

1.3. Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

În Codul muncii la art. 61 sunt enumerate limitativ situaţiile care pot atrage concedierea pentru motive ce ţin de persoana salariatului[17.]
Aceste situaţii sunt următoarele:
-în cazul în care salariatul a săvîrşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite de contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;
-în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;
-în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

1.4 Concedierea pe motive disciplinare

Concedierea pe motive disciplinare reprezintă sancţiunea aplicabilă în cadrul răspunderii disciplinare a salariatului.Art. 61 lit. a) Codul Muncii prevede dreptul angajatorului de a dispune concedierea în cazul în care salariatul a săvîrşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.Acest motiv de concediere, ce ține de persoana salariatului[18,] reprezintă sancţiunea pe care angajatorul o aplică salariatului, în situația în care constată îndeplinirea tuturor condițiilor

[15] Art. 65 alin. 2) din Codul Muncii
[16]Decizia nr.96/1991 pronunţată de Tribunalul Municipiului Bucureşti, s.a IV-a civ., în Culegere de practică judiciară pe anul 1991, cu note de dr. loan Mihuţă, Casa de editură şi presă „Şansa" S.R.L., 1992, pp. 146/147
[17] Ciochină Barbu Ioan, Dreptul muncii. Curs universitar, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2012, p. 204
[18] Alexandru Ticlea (coordonator), Codul muncii – adnotat şi comentat, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 59

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

răspunderii disciplinare, iar gravitatea faptei săvîrşite impune aplicarea celei mai severe sancţiuni prevăzute de Codul Muncii.

Răspunderea disciplinară are caracter contractual, întemeindu-se pe relaţia de muncă, fiind prerogativa angajatorului ori de cîte ori constată ca salariaţii au săvîrşit o abatere disciplinară (art. 247 alin. (2) din Codul Muncii)[19].

Pentru declanşarea procedurii concedierii prevăzute de art. 61 lit. a) Codul Muncii este necesar ca un salariat să fi săvîrşit o abatere gravă sau abateri repetate de la disciplina muncii.

Sancţiunile disciplinare constituie mijloace de constrîngere prevăzute de lege, avînd ca scop apărarea ordinii şi disciplinei în muncă, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, precum şi prevenirea producerii unor acte de indisciplină[20].

În materia dreptului muncii este incident principiul legalităţii sancţiunii, în sensul că angajatorul nu poate aplica o altă sancţiune disciplinară decît cele expres şi limitativ prevăzute de lege, iar angajatorul trebuie să respecte cuantumul şi durata sancţiunii, astfel cum acestea sunt reglementate de lege[21].

Sancţiunile disciplinare se clasifică în raport cu categoria de personal căruia i se aplică şi de efectele produse.

Astfel, sancţiunile generale sunt cele prevăzute de art. 248 alin. (1) Codul Muncii: Textul articolului 61 lit. a) din Codul Muncii trebuie coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) din acelaşi cod, potrivit căruia printre sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numără şi desfacerea disciplinară a contractului. Desfacerea disciplinară a contractului de muncă este sancţiunea disciplinară pe care angajatorul o poate aplica salariatului în condiţiile legii şi constă în îndepărtarea acestuia din colectivul de muncă, ca o consecinţa a voinţei unilaterale a unităţii.Această sancţiune intervine, potrivit art. 61 lit. a) Codul Muncii, „în cazul în care salariatul a săvîrşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern”.

Angajatorul dispune sancţiunea concedierii disciplinare, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvîrşite de salariat. Gravitatea abaterii trebuie apreciată în urma analizării detaliate a tuturor elementelor sale, a împrejurărilor de fapt în care a fost comisă, a consecinţelor ei precum şi a circumstanţelor personale ale autorului ei (gradul de vinovăţie, comportarea generală la serviciu, eventualele sancţiuni suferite anterior)[22].

Există situaţii în care fapta pare să întrunească trăsăturile constitutive ale abaterii disciplinare, dar anumite împrejurări specifice conduc la exonerarea de răspundere a autorului său.

Cauzele de nerăspundere disciplinară sunt, prin analogie, cele din materia penală (art. 44–art. 51 Cod Penal) şi din materia contravenţională (art. 11 alin. (2) din O.G. nr. 2/2001 aprobată prin Legea nr. 180/2002), precum: legitima apărare, starea de necesitate, constrîngerea fizică şi morală, cazul fortuit şi forţa majoră, iresponsabilitatea, beţia, minoritatea şi eroarea de fapt.

Abaterea disciplinară este singurul temei al aplicării concedierii disciplinare, în baza art. 61 lit. a) Codul Muncii.Definiţia noţiunii de abatere disciplinară rezultă din prevederile art. 61 lit. a) Codul Muncii coroborate cu art. 247 alin. (2) Codul Muncii.

---

[19] N. Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare, Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 15
[20] Alexandru Ticlea (coordonator), Codul muncii..., p. 646
[21] A.Ticlea, A. Popescu, C. Tufan, M. Tichindelean, O. Tinca, Dreptul muncii, Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p.
[22] Alexandru Ţiclea, Tratat..., 2011, p. 276

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

Legislația muncii nu descrie și nu enumeră, în concret, abaterile disciplinare, astfel că principiul legalității incriminării nu funcționează în materia disciplinară specifică dreptului muncii.

Dispozițiile art. 247 alin. (2) Codul Muncii definesc noțiunea de abatere disciplinară ca fiind o faptă în legătură cu munca, prin care salariatul a încălcat, cu vinovăție, obligațiile asumate prin încheierea contractului individual de muncă, stabilite prin normele legale, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici[23].Abaterea disciplinară reprezintă încălcarea obligațiilor ce revin salariatului de natura celor anterior menționate, la care se adaugă obligația de respectare a ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici ca obligație corelativă drepturilor angajatorului de a da dispoziții obligatorii pentru salariați, sub rezerva legalității lor.

Fapta ilicită, ce constituie abatere disciplinară, poate fi comisivă, constînd într-o acțiune prin care se încalcă o obligație de a nu face, sau omisivă, prin neîndeplinirea unei obligații de a face.

Art. 61 lit. a) Codul Muncii face referire la noțiunile de „abatere grava” și „abatere repetata”, ca temei al aplicării sancțiunii disciplinare a concedierii, dar Codul Muncii nu le definește în mod concret, ceea ce înseamnă că gravitatea și caracterul repetat al acestora se vor stabili de la caz la caz, în funcție de circumstanțele reale ale faptei și de persoana salariatului.

Un reper în aprecierea gravității unei abateri disciplinare îl reprezintă art. 266 Codul Muncii ce are în vedere circumstanțele reale ale săvîrșirii faptei și circumstanțele personale ale făptuitorului, în funcție de care se poate determina caracterul faptelor ilicite, astfel: împrejurările în care a fost săvîrșită fapta, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior.

Potrivit art. 61 lit. a) Codul Muncii, salariatul poate fi concediat disciplinar în cazul în care săvîrșește 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, la care se adaugă încălcarea ordinelor sau dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, precum și a normelor legale, astfel cum rezultă din enumerarea articolului 247 alin. (2) Codul Muncii.

Rezultă că abaterile repetate la care face referire art. 61 lit. a) Codul Muncii au obiect identic cu abaterea disciplinară gravă, deoarece au în vedere aceleași izvoare generatoare de obligații pentru salariați.Diferența constă în gravitatea pe care faptele ilicite o prezintă, raportat la criterii prevăzute de art. 250 Codul Muncii.

Dacă abaterea disciplinară are un grad de pericol ridicat, este suficientă săvîrșirea uneia singure pentru antrenarea măsurii concedierii disciplinare.

În ceea ce privește caracterul repetat al abaterilor, considerăm că măsura concedierii disciplinare se poate dispune dacă au fost săvîrșite cel puțin două abateri disciplinare, deoarece numai atunci se justifică sintagma „repetate”, fără a exista o altă limitare de ordin numeric24.

Caracterul repetabil al abaterilor presupune săvîrșirea lor într-un anumit interval de timp, deoarece numai astfel se poate deduce intenția recidivistă a salariatului în încălcarea obligațiilor de serviciu.[25]

[23] Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Codul muncii – comentariu pe articole, Volumul II, Editura C.H.Beck, București, 2007, 435
[24] Alexandru Țiclea, Tratat..., 2011, p. 587
[25] Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar ediție revizuită.Ed. Universității Aurel Vlaicu din Arad 2018

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

Existența unui interval mare de timp între abaterile disciplinare face ca între acestea să nu poată fi stabilită o legătură de natura celei care să justifice concedierea, respectiv cea care să dovedească atitudinea repetată a salariatului în nerespectarea atribuțiilor de la locul de muncă[26].

Ceea ce se sancționează este numai ultima abatere. Faptele anterioare nu sunt luate în considerare decît pentru a analiza atitudinea psihică a salariatului față de obligațiile sale de serviciu și probabilitatea repetării actelor de indisciplină.

Cazurile de concediere disciplinară nu sunt prevăzute în mod expres în legislația muncii.

Cu toate acestea, în contractele colective de muncă sau în regulamentele interne pot fi prevăzute anumite fapte considerate abateri disciplinare susceptibile de a antrena desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă[27].

Prin contractele individuale de muncă nu pot fi stabilite ce fapte constituie abateri disciplinare, deoarece procedura disciplinară trebuie să fie unitară la nivelul tuturor salariaților.

Practica instanţelor, constată în acest sens, a decis că sunt abateri grave care justifică desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, printre altele, şi următoarele fapte: neluarea unei măsuri sau nerespectarea măsurilor dispuse, care ar putea crea un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională;
părăsirea unui utilaj în afara unităţii într-un loc fără pază asigurată;sustragerea de produse şi înstrăinarea acestora;desfăşurarea unei activităţi identice cu cea a unităţii, în condiţii de concurenţă neloială; încălcarea obligaţiei de fidelitate faţă de angajator prin aceea că salariatul a făcut concurenţă acestuia şi a orientat clientela angajatorului către o firmă concurentă, ambele societăţi având aceeaşi piaţă - cea a asigurărilor;

Obligaţia de fidelitate, înţeleasă ca obligaţie de a face, poate fi scindată în obligaţia de neconcurenţă, constînd în obligaţia salariatului de a nu-l concura pe angajatorul său pe parcursul executării contractului de muncă, şi în obligaţia de confidenţialitate (rezervă, reţinere), reprezentînd obligaţia salariatului de a nu dezvălui datele secrete ale angajatorului.
Potrivit art. 39 alin. (2) C. muncii, salariatul are obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în contractul individual de muncă, precum şi obligaţia de a respecta disciplina muncii. Angajatorul poate dispune, ca sancţiune disciplinară, concedierea în cazul în care salariatul a săvîrşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractual individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

1.5. Concedierea în cazul arestării preventive a salariatului

Potrivit art. 61 lit. b) Codul Muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în cazul în care acesta este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de Procedură Penală.
Rațiunea concedierii salariatului pentru acest motiv este lipsa prelungită a acestuia de la locul de muncă, care poate influența negativ activitatea în unitate.

Contractul individual de muncă este un contract cu prestații succesive, încheiat intuitu persoane. Ca urmare, privarea de libertate a salariatului și imposibilitatea acestuia de a-și executa obligația principală asumată prin contract, și anume prestarea muncii, fac ca raportul juridic de muncă să rămînă fără conținut.

Contractul de muncă[28]presupune drepturi şi obligaţii atît pentru salariaţi, cît şi pentru angajator. Contractul de muncă, în mod firesc, ar putea fi desfăcut îndată ce salariatul nu se

[26] Ibidem, p. 588
[27] I.T.Ștefănescu, Disciplina muncii și răspunderea disciplinară, Editura Academiei Republicii Socialiste România, București, 1979, p. 79

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

prezintă la muncă şi deci nu îşi îndeplineşte principala obligaţie, aceea de a presta munca pentru care a fost angajat, dacă legiuitorul nu ar fi prevăzut acel termen de 30 de zile. Pe acest interval contractul nu poate fi desfăcut în temeiul art. 61 lit. b). şi textul nu apare nicidecum ca o restrîngere a dreptului la muncă ci ca o garanţie pentru salariat.

După 30 de zile de absență de la serviciu, urmare a măsurii preventive aplicate salariatului, legiuitorul a prezumat ca angajatorul se află în situația de a nu putea menține, în continuare, postul în cauză neocupat efectiv, deoarece această situație i-ar crea potențiale prejudicii[29].

Condițiile necesare și suficiente pentru validitatea încetării contractului individual de muncă, după cum rezultă din textul art. 61 lit. b) Codul Muncii, sunt: arestarea preventivă a salariatului și durata acestei măsuri procesual penale să depășească 30 de zile.

Dacă salariatul a fost eliberat înainte de împlinirea termenului legal, angajatorul este obligat să-l primească la lucru, refuzul său fiind ilegal. Deoarece este o facultate şi nu o obligaţie pentru angajator, dacă persoana în cauză revine la lucru după liberarea sa, iar contractul de muncă nu fusese încă desfăcut, o atare măsură nu se mai justifică[30].

1.6 Concedierea în cazul inaptitudinii fizice şi/sau psihice a salariatului

Pentru a dobîndi şi menţine calitatea de salariat, orice persoană fizică trebuie să fie aptă pentru prestarea acelei munci, atît din punct de vedere fizic, cît şi psihic. De aceea, este reglementat examenul medical, nu numai la încheierea contractului individual de muncă, ci şi periodic pe parcursul executării sale, în cazul:celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali; celor ce desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţile de copii şi unităţile sanitare; celorlalţi salariaţi, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Potrivit art. 61 lit. c) Codul Muncii, angajatorul poate dispune concedierea în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu îi permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. Fiind vorba de o inaptitudine fizică şi/sau psihică, este exclusă culpa salariatului în luarea măsurii concedierii[31].

Numai în condițiile pronunțării organelor de expertiză medicală asupra stării de sănătate a salariatului, în sensul constatării unor afecțiuni medicale de natură fizică și/sau psihică, intervine rolul angajatorului de a decide dacă salariatul își îndeplinește sau nu își îndeplinește corespunzător atribuțiilor de serviciu și, în ipoteza în care nu își îndeplinește sarcinile de la locul de muncă din cauza stării precare de sănătate, angajatorul poate decide concedierea angajatului în cauza. Procedura administrativă prealabilă este înlocuită cu o procedură medicală[32], întrucît constatarea inaptitudinii fizice sau psihice a salariatului excede posibilităților de apreciere a angajatorului, fiind de competența organelor de expertiză medicală.Textul art. 61 lit. c) Codul Muncii are în vedere inaptitudinea salariatului pentru o anumita funcție, iar nu inaptitudine generală, întrucît în acest caz se impune pensionare pentru invaliditate de gradul I sau II[33].

Textul de lege vizează o incapacitate specială, pentru locul de muncă ocupat de salariat, astfel se explică obligația angajatorului de a-i oferi salariatului un loc de muncă vacant în unitate, compatibil cu capacitatea sa de muncă.

---

[28] Ciochină Barbu Ioan, Dreptul muncii. Curs universitar, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2012, p. 208
[29] Alexandru Țiclea, Tratat..., 2011, p. 291
[30] Alexandru Țiclea, Tratat..., 2011, p. 291
[31] Ion Traian Ștefănescu, Tratat...., 2003, p.513
[32] Romulus Gidro, op. cit., p. 138
[33] Ibidem, p. 139

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

1.7. Concedierea pentru necorespundere profesională

Potrivit art. 61 lit. d) Codul Muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în cazul în care acesta nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Necorespunderea profesională a fost definită în literatura juridică ca acea împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obţinerea unor performanţe profesionale mai scăzute decît cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul e îndrituit a le aştepta de la salariat[34]. Ea trebuie înţeleasă ca o necunoaştere sau o stăpînire insuficientă a regulilor (tehnicilor) specifice unei funcţii, meserii, profesii.

Ea trebuie înţeleasă ca o necunoaştere sau stăpînire insuficientă a regulilor specifice unei funcţii, meserii, profesii. De aceea, se impune să se probeze fapte obiective şi repetate de natură să evidenţieze astfel de carente profesionale, delimitîndu-se de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă, a obligaţiilor de serviciu.

Corespunderea profesională se analizează în raport de natura postului ocupat, atribuţiile ce le are de îndeplinit, responsabilităţi, cunoştinţe, deprinderi necesare postului şi aceasta în concret, iar nu în abstract, pentru ca şi consecinţele sunt concrete ca şi măsurile luate în caz de necorespundere

Acest caz de concediere nu se întemeiază pe culpa salariatului și nu este condiționată de producerea unui prejudiciu pentru angajator.

Art. 31 Codul Muncii reglementează perioada de probă, ca o modalitate specifică de verificare a aptitudinilor salariatului la angajarea în muncă. Conform art. 31 alin. (3) Codul Muncii, pe durata sau la sfîrșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

Îndeplinirea de către salariat a obligaţiilor de muncă într-un mod defectuos, prin comportament culpabil sau prin manifestarea unui dezinteres faţă de obligaţiile de muncă, reprezintă o conduită care se înscrie în noţiunea de necorespundere profesională, ce presupune o culpă profesională apreciată în raport cu ansamblul conduitei de muncă a salariatului, şi care se încadrează în dispoziţiile Codului muncii.În consecinţă, neîndeplinirea normei de lucru, desfăşurarea defectuoasă a activităţii, întocmirea unor lucrări de slabă calitate, împrejurări ce demonstrează inaptitudinea profesională a salariatului, justifică decizia conducerii unităţii de a desface contractul de muncă pentru necorespundere profesională[35].

BIBLIOGRAPHY

1.Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, Dreptul muncii, Editura All Beck, București, 2005
2.Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, Magda Volonciu, Oana Cazan, Codul muncii – comentarii pe articole, vol. I – articolele 1-107, Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2007
3Alexandru Țiclea Codul muncii comentat, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011
4.Alexandru Țiclea, Dreptul public al muncii, Editura Wolters Kluvert, Bucureşti, 2011
5.Ciochină Barbu Ioan, Dreptul muncii. Curs universitar, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2012
6.Dumitru Macovei, Încetarea contractului individual de muncă, Editura Junimea, Iaşi, 1981
7.Ion Traian Ştefănescu, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010

[34] Raluca Dimitriu, Concedierea salariaţilor, drept românesc şi comparat, Editura Omnia UNISA ST, Braşov, 1999, p. 192

[35] Decizia nr.9/1998 pronunţată de Curtea de Apel Cluj, s. civ., în Marin Voicu, Mihaela Popoacă, Dreptul muncii, vol. l, Tratat de jurisprudenţă română şi europeană, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p.120-121

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)

8. Ion Traian Ştefănescu, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ediția a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012
9.Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, Tratat elementar de drept civil. Obligațiile, Editura Universul Juridic, București, 2012
10.Mona Lisa Belu Magdo, Conflictele colective şi individuale de muncă, Editura All Beck, Bucureşti, 2001
11..Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar ediţie revizuită.Ed. Universităţii Aurel Vlaicu din Arad 2018
12.Nicolae Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare, Editura Rosetti, București, 2003
13..Raluca Dumitru, Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005
14Romulus Gidro, Dreptul muncii – curs universitar, Ed.Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 13

BDD-A30517 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 18:34:08 UTC)