

Cuprins

ARGUMENTUM.....	5
-----------------	---

Capitolul I

SPECIFICUL RĂSPUNDERII PENTRU DAUNE ȘI FORMELE ACESTEIA

§1. <i>Considerații generale</i>	7
1. Noțiunea de daune	7
2. Răspunderea pentru daune – răspundere reparatorie	7
3. Răspunderea patrimonială și răspunderea disciplinară a salariaților	8
4. Persoanele responsabile pentru daune în raporturile de muncă	8
§2. <i>Angajații</i>	9
1. Definiție, categorii	9
2. Salariații	9
3. Personalul silvic	10
4. Membrii Corpului Diplomatic și Consular	11
5. Funcționarii publici	12
6. Funcționarii publici parlamentari	13
7. Personalul vamal	13
8. Polițiștii	14
9. Personalul din Administrația Națională a Penitenciarelor	14
10. Cadrele militare	15
11. Soldații și gradații profesioniști	15
12. Magistrații	16
13. Personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea	17
14. Personalul de specialitate criminalistică și personalul care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică	18
15. Personalul de probațiune	18
§3. <i>Angajatorii</i>	19
1. Definiție	19
2. Angajatorii persoane juridice	19
3. Angajatorii persoane fizice	21
§4. <i>Formele răspunderii pentru daune</i>	21
1. Enumerare	21
2. Răspunderea patrimonială	21
2.1. Reglementare	21
2.2. Specificul răspunderii patrimoniale reglementate de C. mun.	22
3. Răspunderea civilă	23
3.1. Reglementare	23
3.2. Specificul răspunderii civile	24
3.3. Răspunderea civilă a funcționarilor publici	25
4. Răspunderea materială	27
4.1. Reglementare	27
4.2. Specificul răspunderii materiale	27
§5. <i>Răspunderea pentru daune morale</i>	28
1. Noțiune	28
2. Reglementarea răspunderii pentru daunele morale	29

3. Decizii ale Curții Constituționale	30
4. Răspunderea angajaților pentru daunele morale	30
5. Sinteză de jurisprudență	32
§6. Răspunderea pentru daune a angajaților – răspundere personală	37
1. Preliminarii	37
2. Răspunderea conjunctă	38
3. Răspunderea subsidiară	40
4. Răspunderea solidară	42
§7. Practică judiciară	44
1. Specificul răspunderii patrimoniale	44
2. Raportul dintre răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală. Răspundere subsidiară. Gestionar	45
3. Răspundere patrimonială – răspundere disciplinară. Corelații. Termen de prescripție. Prime	45
4. Cumulul răspunderii patrimoniale cu răspunderea disciplinară. Efectele caracterului definitiv al sancțiunii disciplinare asupra dovedirii existenței condițiilor cumulative cerute pentru angajarea răspunderii patrimoniale	46
5. Răspunderea patrimonială asociată răspunderii penale – răspundere civilă delictuală	47
6. Răspundere disciplinară – răspundere patrimonială. Termen de prescripție	50
7. Sancționarea contravențională a angajatorului. Efectuarea unor plăți în numerar peste plafonul legal. Răspundere patrimonială, iar nu disciplinară a salariatului	51
8. Sancțiune contravențională aplicată conducătorului auto pentru nerespectarea îndatoririlor sale profesionale. Antrenarea răspunderii patrimoniale	51
9. Răspundere conjunctă. Pagubă produsă de mai mulți salariați	52
10. Răspundere solidară. Condiții	53
11. Neîndeplinirea condițiilor privind răspunderea subsidiară. Culpă angajatorului în urmărirea pagubei	53
12. Daune morale. Reglementare	54
13. Acordarea daunelor morale în conflictele de muncă. Condiții	55
14. Prejudiciu moral. Aplicarea normelor și principiilor răspunderii civile contractuale	60
15. Răspundere materială. Temei legal. Irelevanța formei vinovăției	61

Capitolul II

CONDIȚIILE RĂSPUNDERII PENTRU DAUNE

§1. Noțiunea și enumerarea condițiilor	62
1. Noțiunea de condiție	62
2. Enumerarea condițiilor	62
§2. Prejudiciul	62
1. Noțiune	62
2. Clasificarea prejudiciilor	63
3. Caracterele prejudiciului	64
3.1. Precizare	64
3.2. Certitudinea prejudiciului	64
3.3. Caracterul direct al prejudiciului	66
3.4. Caracterul personal al prejudiciului	67

3.5. Caracterul material al prejudiciului	67
3.6. Evaluarea prejudiciului.....	67
§3. <i>Fapta ilicită și personală a angajatului săvârșită în legătură cu munca sa</i>	70
1. Noțiunea de faptă ilicită	70
2. Caracterul personal al faptei ilicite.....	70
3. Fapte ilicite ale militarilor și ale personalului civil din unitățile militare și asimilate acestora	72
4. Cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei.....	73
4.1. Reglementare	73
4.2. Executarea ordinului de serviciu.....	74
4.3. Starea de necesitate.....	76
4.4. Riscul normal al serviciului	77
4.5. Forța majoră și cazul fortuit	80
5. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu	81
§4. <i>Vinovăția</i>	82
1. Reglementare. Conținut.....	82
2. Formele vinovăției.....	83
§5. <i>Practică judiciară</i>	86
1. Condițiile răspunderii patrimoniale	86
2. Condițiile răspunderii patrimoniale. Consecințe	95
3. Condițiile răspunderii patrimoniale. Necesitatea dovedirii acestora. Regulile judecării apelului	95
4. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor răspunderii patrimoniale	98
5. Întrunirea cumulativă a condițiilor răspunderii patrimoniale a salariatului. Efecte	98
6. Condițiile răspunderii patrimoniale. Salariat cu atribuții de pază și supraveghere	102
7. Neîndeplinirea condițiilor răspunderii patrimoniale.....	103
8. Condițiile răspunderii patrimoniale. Fapta ilicită a salariatului constând în vânzarea mărfii pe datorie. Prejudiciu. Inexistența riscului normal al serviciului	104
9. Accident de muncă. Condițiile răspunderii patrimoniale.....	109
10. Inexistența condițiilor răspunderii patrimoniale. Accident rutier. Riscul normal al serviciului	109
11. Prejudiciul – condiție a răspunderii patrimoniale. Dovada acestuia	110
12. Prejudiciul trebuie să fie real și cert. Dovada certitudinii prejudiciului.....	111
13. Caracterele prejudiciului. Necesitatea dovedirii lui de angajator.....	119
14. Angajarea răspunderii patrimoniale a salariaților, în conformitate cu dispozițiile art. 254 alin. (1) din Codul muncii. Importanța dovedirii prejudiciului	119
15. Dovedirea și recunoașterea prejudiciului	121
16. Calificare profesională. Clauză de fidelitate și exclusivitate. Obligația salariatului de a presta muncă pentru angajator o anumită perioadă. Încetarea raporturilor de muncă din motive imputabile salariatului	122
17. Îndeplinirea defectuoasă a îndatoririlor de serviciu. Salariat cu funcție de conducere. Acțiune în regres.....	124
18. Prejudiciu constând din plata unor amenzi contravenționale. Vinovăția angajatului	125
19. Conducător auto. Prejudiciu constând în plata de către angajator a penalităților de întârziere pentru nerespectarea clauzelor contractuale.....	125

20. Prejudiciu. Conducător auto. Lipsă combustibil. Consum standardizat	127
21. Conducător auto. Prejudiciu constând în lipsa de combustibil. Sarcina probei	129
22. Consum de carburant. Risc normal al serviciului. Lipsa prejudiciului.....	130
23. Cauze externe exoneratoare de răspundere. Lipsa condițiilor cerute de lege pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a salariatului	131
24. Neîndeplinirea obligațiilor angajatorului. Înlăturarea răspunderii salariatului.....	132
25. Prejudicii moral – necesitatea dovedirii lui.....	132
26. Prejudiciul și vinovăția – condiții ale răspunderii patrimoniale.....	133
27. Prejudiciu nedovedit	133
28. Nedovedirea prejudiciului produs prin delapidare. Scoaterea de sub urmărire penală a făptuitorului	134
29. Lipsa prejudiciului. Achiziția de bunuri. Legalitate	135
30. Gestionari. Dispoziții legale privind inventarierea bunurilor. Lipsa dovezii prejudiciului.....	137
31. Regresul angajatorului împotriva salariaților vinovați de producerea pagubei. Lipsa prejudiciului	141
32. Inexistența prejudiciului	143
33. Clauză de neconcurență. Nedescrierea activităților interzise. Ineficiența acestei clauze.....	144
34. Existența unor fapte ilicite – temei al răspunderii patrimoniale a salariatului. Condiții.....	145
35. Fapta ilicită. Termen de prescripție. Răspunderea patrimonială a salariatului – consilier juridic. Repararea prejudiciului pierderii șansei	150
36. Lipsa faptei ilicite. Recepția mărfii	152
37. Lipsa faptei ilicite. Respectarea metodologiei de plată. Îndeplinirea atribuțiilor	153
38. Inexistența faptei ilicite. Lipsa probei făcute de angajator.....	153
39. Absența fișei postului care să specifice atribuțiile ce revineau salariatului. Inexistența faptei ilicite	154
40. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariatului. Lipsa faptei ilicite.....	155
41. Conducător auto. Lipsă combustibil. Faptă ilicită și culpabilă	163
42. Lipsa faptei ilicite. Consum normal de combustibil. Irelevanța precedentului judiciar	166
43. Conducător auto. Lipsa faptei ilicite privind supraconsumul de combustibil. Sarcina probei.....	168
44. Lipsa caracterului ilicit al faptei	170
45. Gestionar. Presumție de culpă. Nerăsturnarea acesteia.....	170
46. Culpă nedovedită a salariatului	171
47. Lipsuri în gestiune. Presumția de culpă. Posibilitatea răsturnării acesteia.....	172
48. Gestionar. Presumție de culpă	173
49. Pădurar. Presumție de vinovăție. Irelevanța exonerării de răspundere penală	174
50. Riscul normal al serviciului. Lipsa legăturii de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu	175
51. Accident de circulație. Risc al serviciului – cauză exoneratoare de răspundere.....	176
52. Riscul normal al serviciului. Pădurar. Lipsa materialului lemnos.....	177

Capitolul III

OBLIGAȚIA DE RESTITUIRE	178
§1. <i>Reglementare. Comparații. Specific</i>	178
1. Reglementare	178
2. Obligația de restituire și răspunderea patrimonială	179
3. Obligația de restituire și plata nedatorată	179
4. Obligația de restituire și îmbogățirea fără justă cauză	181
5. Specificul obligației de restituire	182
§2. <i>Conținutul obligației de restituire</i>	185
1. Obligația de restituire potrivit Codului muncii	185
2. Obligația de restituire potrivit Legii nr. 188/1999 și Legii nr. 360/2002	190
3. Obligația de restituire potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998	191
§3. <i>Practică judiciară</i>	192
1. Obligația de restituire. Condiții	192
2. Inadmisibilitatea emiterii deciziilor de imputare pentru restituirea sumelor primite necuvenit potrivit Codului muncii	193
3. Obligația de restituire. Legalitatea sumelor primite	196
4. Obligația restituirii contravalorii bunurilor și serviciilor obținute după încetarea raporturilor de muncă	198
5. Obiecte de inventar primite de salariat și nerestituite la data încetării raporturilor de muncă. Litigiu de muncă	200
6. Diurnă negociată. Acordare legală prin card	201
7. Sumă nedatorată. Conținut. Indemnizație de delegare	202
8. Invocarea compensației legale în litigiile de muncă. Obligația de restituire a plăților compensatorii. Inexistența termenului de grație	204
9. Plata nedatorată constatată de Curtea de Conturi. Legalitatea acordării drepturilor salariale	204
10. Obligație de restituire. Decizia Curții de Conturi. Drepturi stabilite prin contractul colectiv de muncă. Preeminența acestuia	207
11. Plată nedatorată. Decizia Curții de Conturi. Relevanța acesteia. Preeminența actelor juridice încheiate la nivelul angajatorului	210
12. Plata nedatorată. Executarea sentinței pronunțate la fond. Desființarea acesteia în apel. Întoarcerea executării	215
13. Obligația de restituire. Termen de prescripție	215
14. Obligația de restituire. Termen de prescripție. Exonerare de răspundere	217

Capitolul IV

PROCEDURA DE STABILIRE ȘI RECUPERARE A DAUNELOR	218
§1. <i>Procedura de drept comun</i>	218
1. Reglementare	218
2. Învoiala părților	218
3. Medierea	221
4. Acțiunea în justiție	224
4.1. Justificare	224
4.2. Părțile litigante	224
4.3. Instanța competentă să judece fondul	225
4.4. Sesizarea tribunalului	226
4.5. Termenul de sesizare	227
4.6. Proba pretențiilor	229

4.7. Apelul	230
4.8. Acțiunea civilă în procesul penal	233
5. Practică judiciară	234
5.1. Decizie de imputare. Inadmisibilitate	234
5.2. Decizie de imputare bazată pe angajamentul de plată. Inadmisibilitate	235
5.3. Cerere completatoare a acțiunii. Termenul până la care este posibilă modificarea	235
5.4. Răspundere patrimonială. Modalitatea legală de punere în întârziere a debitorului salariat	236
5.5. Cerere reconvențională. Termen de depunere	237
5.6. Dovada îndeplinirii condițiilor răspunderii patrimoniale	237
5.7. Sarcina probei. Condiții	242
5.8. Sarcina probei. Culpă nedovedită	250
5.9. Sarcina probei. Nedovedirea prejudiciului și a legăturii de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu	256
5.10. Culpă nedovedită a salariatului	260
5.11. Organele administrației publice locale. Calitate procesuală în litigiile de muncă. Calitatea de a declara apel	261
5.12. Apel declarat peste termenul prevăzut de lege. Tardivitate	261
5.13. Apel declarat peste termen. Sancțiune. Lipsa unor motive temeinic justificate pentru repunerea în termenul de apel	261
5.14. Apel. Limitele caracterului devolutiv. Preeminența contractului de muncă privind drepturile salariale față de decizia Curții de Conturi	262
§2. Procedura de stabilire a daunelor în cazul funcționarilor publici	263
1. Reglementare	263
2. Ordinul (dispoziția) de imputare	264
2.1. Definiție	264
2.2. Organul emitent	264
2.3. Termene	264
2.4. Forma și conținutul ordinului (dispoziției) de imputare	264
3. Angajamentul de plată	265
3.1. Reglementare. Caracteristici	265
3.2. Forma și conținutul angajamentului de plată	265
4. Căile de atac	266
4.1. Căi de atac împotriva ordinului (dispoziției) de imputare	266
4.2. Calea de atac împotriva angajamentului de plată	268
5. Practică judiciară	268
5.1. Fost funcționar public. Imposibilitatea emiterii unei decizii de imputare. Recuperarea pagubei pe calea dreptului comun	268
5.2. Excepție de nelegalitate, Acte ale Curții de Conturi. Dreptul la stimulente salariale	270
5.3. Angajarea răspunderii funcționarului public ca urmare a constatării unui prejudiciu de către Curtea de Conturi. Momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile prevăzut de art. 85 alin. (10) din Legea nr. 188/1999	273
5.4. Funcționari publici. Răspunderea conjunctă. Anularea deciziilor de imputare	275
5.5. Suspendarea actului administrativ. Condiții de admisibilitate	277
5.6. Polițist. Decizie de imputare. Cercetare administrativă. Legalitate	280

5.7. Suspendarea executării deciziei de imputare. Recurs. Termen	282
5.8. Polițist. Cheltuieli de transport. Efectuarea unei noi cercetări administrative. Legalitate	283
5.9. Personal din sistemul penitenciar. Răspunderea solidară nelegală.....	284
5.10. Personal din sistemul penitenciar. Decizie de imputare. Legalitate	286
5.11. Decizie de imputare. Termene. Anulare	287
5.12. Personal din sistemul penitenciar. Termenele de emitere a deciziei de imputare. Prescripția dreptului autorității publice.....	288
5.13. Personal din sistemul penitenciar. Decizie de imputare. Prejudiciu constând în despăgubiri. Cheltuieli de judecată. Executarea ordinului de serviciu. Exonerare de răspundere	289
5.14. Recurs. Motive de casare. Drepturi salariale în cazul suspendării raportului de serviciu	296
5.15. Recurs. Casare cu trimitere. Motive	297
§3. <i>Procedura de stabilire a daunelor potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor</i>	299
1. Reglementare	299
2. Definiție și categorii de pagube	299
3. Pagube care nu atrag răspunderea materială	301
4. Etape procedurale	302
5. Cercetarea administrativă	302
6. Decizia de imputare	304
7. Angajamentul de plată	305
8. Căile de atac	306
9. Practică judiciară	307
9.1. Decizie de imputare a cheltuielilor de școlarizare	307
9.2. Competența soluționării contestației împotriva deciziei de imputare	308
§4. <i>Alte proceduri de stabilire a răspunderii pentru daune</i>	309
1. Procedura prevăzută de O.U.G. nr. 59/2000 privind statutul personalului silvic.....	309
2. Procedura prevăzută de Legea educației naționale nr. 1/2011.....	310
3. Practică judiciară	310
3.1. Personal silvic. Stabilirea pagubei. Legea aplicabilă.....	310
3.2. Acțiune în răspundere patrimonială a personalului silvic. Inadmisibilitate	311
3.3. Personal silvic cu atribuții de pază. Competența soluționării litigiilor în răspundere patrimonială.....	311
§5. <i>Recuperarea daunelor</i>	314
1. Modalități	314
2. Reținerile salariale	314
3. Urmărirea silită asupra bunurilor	316
4. Practică judiciară	317
4.1. Procedura recuperării daunelor	317
4.2. Executare silită asupra drepturilor salariale. Condiții	318
4.3. Întoarcerea executării silite	319

Capitolul V

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ A MAGISTRAȚILOR PENTRU ERORI

JUDICIARE

§1. <i>Reglementare și natură juridică</i>	322
--	-----

1. Norma constituțională și semnificația acesteia.....	322
2. Reglementarea penală	323
3. Reglementarea civilă	323
4. Reglementarea prin Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor.....	324
5. Ordonanța Guvernului nr. 94/1999 privind participarea României la procedurile în fața Curții Europene a Drepturilor Omului și a Comitetului Miniștrilor ale Consiliului Europei și exercitarea dreptului de regres al statului în urma hotărârilor și convențiilor de rezolvare pe cale amiabilă	324
6. Comentarii.....	324
7. Natura juridică a răspunderii patrimoniale a judecătorilor și procurorilor	325
§2. <i>Răspunderea patrimonială a statului pentru prejudiciile cauzate prin erori judiciare</i>	325
1. Decizii ale Curții Constituționale	325
2. Natura juridică a răspunderii statului	326
§3. <i>Acțiunea civilă – instrumentul juridic pentru acordarea despăgubirilor</i>	327
1. Noțiunea de acțiune civilă și importanța acesteia.....	327
2. Obiectul acțiunii civile	328
3. Titularul acțiunii în despăgubiri	328
4. Pârâtul.....	329
5. Instanța competentă	329
5.1. La fond	329
5.2. Instanța de control judiciar	330
6. Termenul de introducere a acțiunii	330
7. Aspecte procedurale privind judecata	331
8. Eroarea judiciară – condiție a răspunderii statului.....	331
9. Termenul de plată a despăgubirilor	333
§4. <i>Acțiunea în regres a statului</i>	333
1. Exercitarea funcției magistratului cu rea-credință sau gravă neglijență – condiție a exercitării acțiunii în regres.....	333
2. Procedura specială a exercitării acțiunii în regres	336

Capitolul VI

RĂSPUNDEREA PENTRU DAUNE A ANGAJATORILOR	338
§1. <i>Reglementare. Caracteristici</i>	338
1. Reglementare	338
2. Caracteristici ale răspunderii angajatorului potrivit C. mun.	338
3. Caracteristici ale răspunderii autorității/instituției publice	339
§2. <i>Condițiile generale ale răspunderii</i>	339
1. Enumerare	339
2. Categoriile de fapte ale angajatorului generatoare de prejudicii	340
2.1. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia	340
2.2. Răspunderea patrimonială a angajatorului în cazul neachitării contribuțiilor sociale	341
2.3. Acoperirea pagubelor cauzate salariaților – victime ale accidentelor de muncă sau bolilor profesionale	342
2.4. Acordarea despăgubirilor în cazul concedierii nelegale	343
2.5. Acordarea despăgubirilor în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici	346

2.6. Alte fapte ilicite prejudiciabile ce pot fi săvârșite de angajator	346
§3. <i>Procedura recuperării daunelor de la angajator</i>	347
1. Modalități	347
2. Învoiala părților potrivit Codului muncii	347
3. Plângerea salariatului adresată instanțelor competente	347
4. Învoiala în cazul funcționarilor publici	348
5. Sesizarea instanței de contencios administrativ	348
§4. <i>Acțiunea în regres a angajatorului</i>	350
1. Reglementare. Specific	350
2. Soluții jurisprudențiale	351
§5. <i>Practică judiciară</i>	352
1. Dreptul organizației sindicale de a introduce acțiuni în justiție în numele membrilor săi	352
2. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului. Neacordarea daunelor morale	352
3. Răspunderea angajatorului. Restituire garanție gestionar	353
4. Răspunderea angajatorului. Ajutor financiar acordat cadrelor didactice	357
5. Răspunderea angajatorului în cazul accidentului de muncă față de moștenitorii salariatului decedat	362
6. Răspunderea pentru daune a autorității publice. Legea aplicabilă	362
7. Unitate bugetară. Plata drepturilor salariale restante. Calitate procesuală pasivă. Ordonator principal de credite. Spor pentru condiții periculoase de muncă	363
8. Drepturi salariale convenite potrivit contractului colectiv de muncă. Legalitatea acordării lor	366
9. Diminuarea unilaterală a salariului. Illegalitate. Prejudiciu	371
10. Indemnizația de neconcurență. Obligația de plată	372
11. Cerere privind obligarea angajatorului la plata primei/bonusului anual de performanță. Respingere	372
12. Discriminare salarială. Acordare despăgubiri	373
13. Prejudiciu constând în neplata sporului pentru orele suplimentare în zilele de sărbători legale	374
14. Încetarea de drept a contractului individual de muncă. Retragera avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei de medic. Semnificația acestora. Prejudiciu moral de imagine personală și profesională	374
15. Neprimirea salariatului la locul de muncă. Sancțiune nelegală. Acordare de daune morale	377
16. Condiționarea răspunderii civile de existența vinovăției	379
17. Daune morale. Necesitatea dovedirii lor	379
18. Daune morale. Afectarea imaginii în fața colectivului de salariați. Concediere nelegală	379
19. Daune morale. Acțiune de mobbing	382
20. Concediere nelegală. Plângere penală clasată. Răspunderea angajatorului pentru daune morale	395
21. Sarcina probei. Dovada plății salariului. Interpretarea probelor	395

Capitolul I

SPECIFICUL RĂSPUNDERII PENTRU DAUNE ȘI FORMELE ACESTEIA

§1. Considerații generale

1. Noțiunea de daune

Potrivit *Dicționarului explicativ al limbii române*, termenul „*daună*” (provenit din latinescul *damnum*) are semnificația de „pagubă, vătămare, prejudiciu (material sau moral)”, despăgubire.¹

Celebrul jurist olandez *Hugo Grotius* (1583-1645) a formulat preceptul „*Damni culpa, dati reparatio*”, conform căruia *orice faptă a omului care cauzează altuia un prejudiciu obligă pe acela care l-a provocat să-l repare*. Este vorba despre un principiu al răspunderii pentru daune, consacrat de art. 1357 alin. (1) din C. civ., conform căruia „cel care cauzează altuia un prejudiciu printr-o faptă ilicită, săvârșită cu vinovăție, este obligat să îl repare”².

De asemenea, este utilizată expresia latină *damnum emergens*, care semnifică „prejudiciul efectiv suferit de o persoană ca urmare a unui fapt juridic săvârșit de o altă persoană.”³ Alături de această expresie se află și cea denumită *lucrum cessans*, care desemnează câștigul nerealizat de către o persoană căreia i s-a cauzat un prejudiciu.⁴

Termenii *prejudiciu*, *pagubă* și *daună* sunt sinonimi. „Uneori, cel de *daună* este folosit în sensul de despăgubire stabilită pentru acoperirea unui prejudiciu (daune). Alteori, despăgubirea acordată, ca echivalent bănesc al pagubei produse, se exprimă prin noțiunea de daune-interese.”⁵

Utilizăm în prezenta lucrare termenul *daune*, mai cuprinzător, în măsură să exprime diversitatea formelor răspunderii reparatorii reglementate în raporturile de muncă (de serviciu).

2. Răspunderea pentru daune – răspundere reparatorie

Răspunderea în discuție are un caracter reparatoriu deoarece se concretizează într-o obligație de dezdăunare sau de despăgubire. Ea se stabilește în sarcina autorului prejudiciului și constituie un mijloc de apărare a drepturilor subiective, mai precis a dreptului de proprietate.

¹ *Dicționarul explicativ al limbii române*, (DEX), Ed. Universul Enciclopedic, Gold, București, 2016, p. 295.

² Anterior C. civ., actual (Legea nr. 287/2009), C. civ. anterior de la 1865 prevedea: „Orice faptă a omului care cauzează altuia un prejudiciu obligă pe acela din a cărui greșală s-a ocazionat a-l repara”.

³ L. Săulean, S. Rădulețu, *Dicționar de expresii juridice latine*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 79.

⁴ *Ibidem*, p. 193.

⁵ C. Stănescu, în C. Stănescu, C. Bîrsan, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*, ed. a IX-a revizuită și adăugită, Ed. Hamagiu, București, 2008, p. 145.

Din moment ce printr-o faptă ilicită s-a produs o pagubă unei persoane, se angajează răspunderea autorului acestei pagube; astfel, răspunderea pentru daune contribuie la apărarea dreptului subiectiv încălcat.

3. Răspunderea patrimonială și răspunderea disciplinară a salariaților

Caracteristica celor două forme de răspundere constă în aceea că ambele sunt instituții ale dreptului muncii. Totuși, fiecare dintre ele are propriile sale particularități.

Răspunderea disciplinară prezintă mai multe asemănări cu răspunderea penală și cea contravențională. Elementele abaterii, trăsăturile faptei ilicite, cauzele de neresponsabilitate, formele și gradele vinovăției, prescripția răspunderii se analizează prin analogie cu noțiunile din dreptul penal. În schimb, răspunderea patrimonială are unele trăsături care o apropie de răspunderea civilă; se identifică aproape cu răspunderea civilă contractuală.

Răspunderea disciplinară și răspunderea patrimonială pot fi angajate prin comiterea uneia și aceleiași fapte ilicite: printr-o abatere disciplinară se aduc concomitent prejudicii patrimoniale unității. Cele două forme ale răspunderii apar a fi comune și se dedublează. În ceea ce privește obiectul, prin aceeași faptă se aduce atingere atât ordinii disciplinare, cât și patrimoniului angajatorului: *rezultatul dăunător* constă în tulburarea disciplinei, cât și în diminuarea patrimoniului: *raportul de cauzalitate* se dedublează și el, legând fapta unică, indivizibilă a persoanei vinovate de două urmări dăunătoare pe două planuri diferite.

Cumulul între cele două tipuri de răspundere este posibil întrucât condițiile răspunderii disciplinare (reglementată de art. 247 și urm. din C. mun.) sunt diferite de cele ale răspunderii patrimoniale (reglementate de art. 253 și urm. din același Cod)¹.

Este totuși posibil ca răspunderea patrimonială să nu implice și angajarea răspunderii disciplinare. Răspunderea patrimonială nu exclude răspunderea disciplinară, dar nu o presupune neapărat. S-ar putea întâmpla ca lezarea ordinii disciplinare să fie lipsită de importanță și, în acest caz, răspunderea disciplinară să nu se mai declanșeze, lăsând loc răspunderii patrimoniale. De exemplu, nerestituirea unei sume de bani primite necuvenit de către salariat nu constituie abatere disciplinară, ci se încadrează în prevederile art. 256 C. mun., fiind o sumă nedatorată; salariatul va fi obligat să o restituie printr-o procedură specială instituită de legiuitor prin dispozițiile art. 257-259 C. mun.².

Prin urmare, cumulul celor două forme ale răspunderii este doar posibil, nu necesar.³

4. Persoanele responsabile pentru daune în raporturile de muncă

Sunt desigur, cele două părți ale acestor raporturi (de muncă/de serviciu) adică, angajații și angajatorii.

¹ C.Ap. Pitești, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale pentru minori și familie, dec. nr. 545/R/CM/2008 (Jurindex).

² L.St. Doseanu, R.V. Doseanu, *Considerații asupra răspunderii disciplinare și asupra răspunderii patrimoniale a salariaților*, în *Forme ale răspunderii juridice aplicabile în dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 89.

³ A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a X-a, actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 864.

§2. Angajații¹

1. Definiție, categorii

Potrivit art. 1 lit. g) din Legea dialogului social nr. 62/2011², *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”.

În dreptul european se utilizează termenul *lucrător*³, definit prin anumite caracteristici *de facto* ale raportului său juridic. Lucrătorul este cel care desfășoară activități economice; aceste activități sunt remunerate; el se află într-un raport de subordonare față de beneficiarul muncii⁴.

Există mai multe categorii de angajați la care ne vom referi în prezenta lucrare, și anume: salariații, funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, militarii, magistrații, alte categorii de personal.

De reținut este că, potrivit art. 278 alin. (2) C. mun., 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”.

Drept urmare, acest text este aplicabil și *funcționarilor publici* (civili și militari), *magistraților și demnitarilor*⁵. Chiar mai mult, ICCJ a statuat⁶ că prevederile C. mun. [art. 278 alin. (2)] se aplică și raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială dacă legile speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

La cele mai importante categorii de angajați care pot răspunde pentru daune ne referim în continuare.

2. Salariații

Sunt angajați, parte a contractelor individuale de muncă⁷.

Art. 2 lit. a)-e) C. mun. vizează următoarele categorii de salariați:

- cetățenii români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

- cetățenii români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

¹ A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 13 și urm.

² Republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

³ Pentru conceptul de lucrător, a se vedea: L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, pp. 50-56; M. Gheorghe, *Uniunea Europeană și raporturile de muncă ale lucrătorilor*, Ed. Universul Juridic, București, 2015, pp. 103-112.

⁴ R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2016, p. 56.

⁵ I.Tr. Ștefănescu (coord.), *Codul muncii și legea dialogului social. Comentarii și explicații*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 25.

⁶ Dec. nr. 16/2016, pronunțată în interesul legii (publicată în M. Of. nr. 11 din 9 februarie 2016).

⁷ În anul 2018 existau aproximativ 5.500.000 de salariați și 6.300.000 de contracte individuale de muncă. Diferența se explică prin aceea că unii salariați desfășoară activități în cumul de funcții.

- cetățenii străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- persoanele care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- ucenicii care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.

Calitatea de salariat se dobândește, așadar, ca urmare a încheierii unui asemenea contract, în temeiul căruia acesta „se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*” (art. 10 C. mun.)¹.

Cei mai numeroși sunt salariații care exercită activități sau funcții de execuție. Din punctul de vedere al profesiilor, meseriilor etc., există o sferă largă de salariați²: contabili, economiști, ingineri, tehnicieni, medici, profesori³, conducători auto, electricieni, mecanici, lăcătuși etc.⁴

În temeiul art. 277 C. mun., funcțiile de conducere sunt definite prin lege sau prin reglementările interne ale angajatorului. De exemplu, sunt funcții de conducere: șefii de birouri, servicii, direcții, managerii de toate categoriile, directorii, directorii generali etc.

Sunt salariați care își desfășoară activitatea în baza contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, alții pe durată determinată, cu timp normal sau parțial de lucru; există salariați temporari; unii prestează munca în sectorul privat, alții în sectorul bugetar.

3. Personalul silvic

Potrivit O.U.G. nr. 59/2000⁵, personalul silvic „este format din persoanele care au pregătire de specialitate silvică atestată prin actul de absolvire a unei forme de învățământ recunoscute în România și care exercită efectiv profesiuni specifice activității în domeniul silviculturii” [art. 1 alin. (1)]. Acest domeniu „cuprinde activitățile care au ca obiective gospodărirea fondului forestier național, gestionarea durabilă a pădurilor și a fondului cinegetic și salmonicol, precum și cele de cercetare științifică și proiectare silvică, la nivel central și teritorial” [alin. (2)].

Personalul silvic constituie Corpul silvic [alin. (3)]. Acest personal își desfășoară activitatea în:

¹ Al. Țiclea, *Răspunderea disciplinară în raporturile de muncă. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 18.

² A se vedea *Codul ocupațiilor din România*, elaborat în conformitate cu H.G. nr. 1352/2010 privind aprobarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel grupă de bază, potrivit Clasificării internaționale standard a ocupațiilor – ISCO 08.

³ Personalul didactic este reglementat de Legea educației naționale nr. 1/2011 (publicată în M. Of. nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior).

Legea prevede mai multe categorii: persoane încadrate în funcții didactice (din învățământul preuniversitar și învățământul universitar), în funcții didactice auxiliare, în funcții de cercetare, precum și în funcții de conducere de îndrumare și control (art. 233-285).

⁴ În cadrul autorităților și instituțiilor publice nu se regăsesc numai funcționarii publici, ci și personal contractual, adică personal având calitatea de salariat (A se vedea V. Vedinaș, *Tratat teoretic și practic de drept administrativ*, vol. I, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 431).

De exemplu, în cadrul penitenciarelor își desfășoară activitatea funcționari publici cu statut special conform Legii nr. 293/2004, precum și personal contractual angajat cu contracte individuale de muncă în conformitate cu legislația muncii (art. 14 și art. 15 din Regulamentul de organizare și funcționare a penitenciarelor, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2724/c/2018 (publicat în M. Of. nr. 715 din 17 august 2018)).

⁵ Publicată în M. Of. nr. 238 din 30 mai 2000, modificată ulterior.

„a) aparatul autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, în inspectoratele silvice teritoriale pentru controlul aplicării regimului silvic în fondul forestier național, precum și în oficiile cinegetice teritoriale;

b) unitățile silvice care administrează fondul forestier proprietate publică a statului, precum și în cele de cercetare științifică și proiectare silvică;

c) unitățile care administrează fondul forestier proprietate publică aparținând unităților administrativ-teritoriale: comune, orașe, municipii și în cele care administrează fond forestier proprietate privată indiviză aparținând foștilor compesori, moșneni și răzeși sau moștenitorilor acestora, constituiți în asociații, în condițiile legii;

d) structurile care administrează fondul forestier proprietate privată aparținând unităților de cult, instituțiilor de învățământ sau altor persoane juridice;

e) structurile constituite de către persoane fizice care au în proprietate fond forestier” (art. 2).

Personalul silvic de toate gradele „este investit cu exercițiul autorității publice” (art. 3).

Există mai multe categorii de personal silvic:

„a) personal silvic cu pregătire superioară, format din absolvenți ai Facultății de Silvicultură și ai cursurilor de scurtă durată;

b) personal silvic cu pregătire medie, format din absolvenți ai Liceului Silvic și ai Școlii Tehnice Silvice Postliceale;

c) personal silvic cu pregătire de bază, format din absolvenți ai Școlii Profesionale Silvice” (art. 4).

4. Membrii Corpului Diplomatic și Consular

Conform dispozițiilor Legii nr. 269/2003¹, „membrii Corpului diplomatic și consular sunt, de regulă, diplomați de carieră și au un statut socioprofesional specific, conferit de atribuțiile și răspunderile ce le revin pentru înfăptuirea 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 trimeriei lor în misiune în străinătate cu grade diplomatice sau consulare” [art. 2 alin. (1) lit. d)].

Dacă se acceptă că membrii Corpului diplomatic și consular își exercită funcția „în scopul realizării prerogativelor de putere publică”, în sensul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 și *al cetățenilor* în sensul art. 1 alin. (2) din aceeași lege, atunci diplomații nu pot fi decât funcționari publici.² La această concluzie a ajuns și Curtea Constituțională, care, prin Decizia nr. 840/2017³, a reținut că cei în cauză *au un statut juridic ce cunoaște elemente derogatorii de la dispozițiile generale care reglementează raporturile de muncă, respectiv Legea nr. 53/2003 – C. mun. 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*

¹ Privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României (publicată în M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003), modificată ulterior.

² În acest sens, a se vedea V. Vedinaș, *Considerații referitoare la raportul dintre Statutul funcționarilor publici și statutele speciale aplicabile unor categorii de funcționari publici*, în „Dreptul” nr. 4/2007, pp. 148-149.

³ Publicată în M. Of. nr. 120 din 7 februarie 2018.

acestei categorii profesionale de funcționari publici, statut reglementat prin lege organică, potrivit art. 73 alin. (3) lit. j) din Constituție.

5. Funcționarii publici

Art. 2 din Legea nr. 188/1999, care reprezintă statutul general al funcționarilor publici¹, prevede că *funcționarul public este persoana numită într-o funcție publică* [alin. (2) teza I], aceasta din urmă fiind „ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome” [alin. (1)].

Prin urmare, funcționarii publici desfășoară activități care implică exercitarea unor prerogative de putere publică. Atribuțiile și responsabilitățile lor sunt stabilite în temeiul legii, cu scopul realizării prerogativelor menționate de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome. Ei sunt numiți în funcție printr-un act administrativ unilateral emis de o autoritate sau instituție publică, ca urmare a promovării unui concurs, fiind selectați pe criterii de competență profesională².

În considerarea specificului atribuțiilor și nivelul desfășurării activităților, există mai multe categorii de funcționari: *înalții funcționari publici, funcționarii publici de conducere, funcționarii publici de execuție*³.

Prin Decizia nr. 351/2015⁴, Curtea Constituțională a reținut că Legea nr. 188/1999 este o lege specială, care reglementează regimul general al raporturilor juridice dintre funcționarii publici și stat sau administrația publică locală, prin autoritățile administrative autonome ori prin autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice centrale și locale, și are scopul de a asigura un serviciu public, stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală.

Făcând comparație cu salariații, ICCJ, Secțiunile Unite a statuat:⁵ „(...) funcționarii publici nu își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de muncă, ei aflându-se în raporturi de serviciu rezultate din actul administrativ de numire în funcție, astfel încât nu au calitatea de salariați în sensul art. 1 din Legea nr. 142/1998.

¹ Conform art. 5 din Legea nr. 188/1999, pot beneficia de statute speciale funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul următoarelor servicii publice: a) structurile de specialitate ale Parlamentului României; b) structurile de specialitate Administrației Prezidențiale; c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ; d) serviciile diplomatice și consulare; e) autoritatea vamală; f) poliția și alte structuri ale Ministerului Afacerilor Interne; g) alte servicii publice stabilite prin lege. De exemplu, au fost adoptate: Legea nr. 293/2004 privind statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor (republicată în M. Of. nr. 264 din 10 aprilie 2014); Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar (republicată în M. Of. nr. 345 din 25 mai 2009), modificată ulterior; O.U.G. nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public (publicată în M. Of. nr. 484 din 30 iunie 2008), modificată ulterior; Legea poliției locale nr. 155/2010 (republicată în M. Of. nr. 339 din 8 mai 2014), modificată ulterior. În aplicarea acestei din urmă legi, a fost adoptat Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin H.G. nr. 1332/2010 (publicată în M. Of. nr. 882 din 29 decembrie 2010); O.U.G. nr. 10/2004 privind statutul personalului vamal (publicată în M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004).

² Curtea Constituțională, Dec. nr. 188/2016 (publicată în M. Of. nr. 427 din 7 iunie 2016).

³ A se vedea Anexa nr. 1, Lista cuprinzând funcțiile publice, la Legea nr. 188/1999, modificată prin Legea nr. 24/2019 (publicată în M. Of. nr. 36 din 14 ianuarie 2019).

⁴ Publicată în M. Of. nr. 433 din 17 iunie 2015.

⁵ Dec. nr. 14/2008 (publicată în M. Of. nr. 853 din 18 decembrie 2008).

Ceea ce particularizează raportul de muncă al funcției publice de raportul de muncă al salariatului este faptul că funcționarul public este purtător al puterii publice, pe care o exercită în limitele funcției sale.

Actul de numire în funcție a autorității publice împreună cu cererea sau/și acceptarea postului de către viitorul funcționar public formează acordul de voință, contractul administrativ.

Între raportul de muncă al funcționarului public și raportul de muncă al salariatului diferența specifică rezidă atât în modul în care se naște raportul juridic în baza căruia se prestează munca, cât și în faptul că funcționarul public este un agent al puterii publice, în timp ce salariatul nu.

Funcționarul public este o instituție a dreptului public, pe când salariatul este o instituție a dreptului muncii.

Funcționarilor publici li se aplică normele speciale cuprinse în Constituție, în Legea nr. 188/1999, în alte reglementări de drept administrativ și doar în completare normele de drept al muncii, numai în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice”.

6. Funcționarii publici parlamentari

Sunt funcționari publici cu statut special prevăzuți de Legea nr. 7/2006¹, având sarcina realizării prerogativelor constituționale ale Parlamentului (art. 2).

Activitățile desfășurate de ei sunt enumerate de art. 3 și constau în:

„a) asigurarea din punct de vedere tehnic și de specialitate a elaborării, redactării și definitivării actelor legislative;

b) elaborarea de studii, sinteze și analize comparative, în scopul îmbunătățirii și perfecționării cadrului legislativ;

c) organizarea, prezentarea și redactarea lucrărilor de specialitate ale comisiilor parlamentare;

d) organizarea lucrărilor plenului Camerei Deputaților și Senatului, inclusiv a ședințelor comune;

e) organizarea și desfășurarea activității Biroului Permanent;

f) documentarea, evidența și informatizarea activității legislative;

g) gestionarea resurselor umane și financiare, contenciosul administrativ și auditul intern;

h) organizarea și desfășurarea activităților de relații parlamentare externe și de protocol, precum și activitatea de informatică, relații cu presa și cu publicul, registratură și arhivă”.

7. Personalul vamal

Reprezintă o altă categorie de funcționari publici cu statut special reglementat de O.U.G. nr. 10/2004², care își desfășoară activitatea în cadrul Autorității Naționale a Vămilelor.

Acest act normativ prevede că personalul respectiv exercită funcții publice generale și specifice, de exemplu: consilieri, inspectori, auditori, referenți, inspectori vamali, agenți vamali, controlori vamali, precum și șefi de birou, șefi de tură, șefi de serviciu, directori etc. (art. 5-8).

¹ Privind statutul funcționarului public parlamentar (publicată în M. Of. nr. 345 din 25 mai 2009).

² Privind statutul personalului vamal (publicată în M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004).

Se dispune că reglementările prin care sunt stabilite drepturile, îndatoririle, incompatibilitățile specifice etc. se completează de drept cu normele generale prevăzute de Legea nr. 188/999.

8. Polițiștii

În conformitate cu art. 1 alin. (1) din Legea nr. 360/2002, polițistul este 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. Statutul special este conferit de îndatoririle și riscurile deosebite, de portul de armă și de celelalte diferențieri prevăzute în lege, așa cum dispune alin. (3) al aceluiași articol.

Prin Decizia nr. 392/2014¹, Curtea Constituțională a reținut că „polițistul este funcționar public civil, cu statut special, potrivit art. 1 alin (1) din Legea nr. 360/2002; în conformitate cu art. 2 alin. (1) din aceeași lege, polițistul este investit cu exercițiul autorității publice. În considerarea acestor prevederi legale, statutul său juridic cunoaște elemente derogatorii de la dispozițiile generale care reglementează raporturile de muncă, respectiv Legea nr. 53/2003 – C. mun. Astfel, polițistul este subiect al unui raport de serviciu, raport care ia naștere, se execută și încetează în condițiile speciale. De aceea, aspectele esențiale ce vizează cele trei elemente ale raporturilor de serviciu se referă în mod 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”.

Statutul menționat este aplicabil polițiștilor care își desfășoară activitatea în structurile militare ale Ministerului Justiției² și în cadrul Ministerului Administrației și Internelor³, după cum urmează:

a) în instituțiile cu atribuții pe linie de administrație publică: Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date, Direcția Generală de Pașapoarte, Direcția Regim Permise de Conducere și Înmatriculare a Vehiculelor;

b) în instituțiile cu atribuții pe linie de ordine și siguranță publică: Poliția Română, Poliția de Frontieră Română, Oficiul Român pentru Imigrări.

9. Personalul din Administrația Națională a Penitenciarelor

Art. 2 alin. (2) din Legea nr. 293/2004⁴ dispune că Administrația Națională a Penitenciarelor și unitățile subordonate fac parte din instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranță națională ale statului, constituind sistemul administrației penitenciare.

Personalul său este constituit din funcționari publici cu statut special și din personal contractul [art. 3 alin. (1)].

„În exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, funcționarul public cu statut special este investit cu exercițiul autorității publice, în limitele competențelor stabilite prin lege. În exercitarea misiunilor de pază, escortare și supraveghere a persoanelor private de libertate, precum și în alte situații temeinic justificate, funcționarul public cu statut special

¹ Publicată în M. Of. nr. 667 din 11 septembrie 2014.

² A se vedea art. 109 din Legea nr. 80/1995.

³ Înființat prin reorganizarea Ministerului Internelor și Reformei Administrative, conform art. 1 din O.U.G. nr. 221/2008 (publicată în M. Of. nr. 882 din 24 decembrie 2008), modificată ulterior.

⁴ Privind statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor (republicată în M. Of. nr. 265 din 10 aprilie 2014).

poate folosi, în condițiile legii, tehnica, mijloacele și armamentul din dotare. Autoritatea funcției nu poate fi exercitată în interes personal” [art. 3 alin. (3)].

„Activitatea profesională a personalului din sistemul administrației penitenciare se desfășoară în interesul comunității, prin punerea în aplicare a legislației privind executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, în limitele competențelor stabilite prin lege” [art. 4 alin. (1)]. El „este obligat să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale omului, Constituției și legile țării, prevederile reglementărilor interne și să îndeplinească ordinele și dispozițiile legale ale șefilor ierarhici privind activitatea sa profesională” [art. 4 alin. (2)].

10. Cadrele militare

În conformitate cu art. 16 alin. (3) din Constituție, funcțiile (și demnitățile) publice sunt civile sau militare.

Actul normativ în materie este Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare¹.

Potrivit art. 2 din aceeași lege, cadrele militare se clasifică în:

- maiștri militari;
- subofițeri;
- ofițeri, care la rândul lor se clasifică în ofițeri cu grade inferioare, ofițeri cu grade superioare, generali și amirali.

Dispozițiile Legii nr. 80/1995 sunt aplicabile tuturor categoriilor de militari – cadre în activitate din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne², Serviciului Român de Informații³, Serviciului de Informații Externe⁴, Serviciului de Protecție și Pază⁵, 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 apărare⁶, 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).

Profesia de militar presupune o activitate menită să asigure funcționarea, perfecționarea și conducerea organismului militar în timp de pace și de război.

11. Soldații și gradații profesioniști

Spre deosebire de militarii de carieră, soldații și gradații profesioniști își desfășoară activitatea potrivit Legii nr. 384/2006⁷, în baza „contractului de angajare”⁸ care nu este

¹ Publicată în M. Of. nr. 155 din 20 iulie 1995, modificată ulterior.

² 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.

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

⁴ Legea nr. 1/1998 (republicată în M. Of. nr. 511 din 18 octombrie 2000), modificată ulterior.

⁵ Legea nr. 191/1998 (publicată în M. Of. nr. 402 din 22 octombrie 1998), modificată ulterior.

⁶ Publicată în M. Of. nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată ulterior.

⁷ Privind statutul soldaților și gradaților profesioniști (publicată în M. Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006), modificată ulterior.

⁸ 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.

altceva decât un „contract individual de muncă de tip particular”¹ 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 voluntari²). Așa fiind, în cazul lor, raporturile juridice de muncă izvorăsc direct din acest contract. Mai mult, Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari³ utilizează terminologia de „contract individual pe durată determinată” în baza căruia își desfășoară activitatea această categorie de personal [art. 1 alin. (1)].

12. Magistrații

Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor⁴, denumiți generic *magistrați*⁵, la fel ca reglementarea anterioară (Legea nr. 92/1992), omite să precizeze natura raportului juridic de muncă al acestora⁶.

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 – demnitari etc.)⁷, 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 publice⁸.

¹ 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.

² I.Tr. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 4-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 36.

³ Publicată în M. Of. nr. 846 din 13 noiembrie 2015.

⁴ Republicată în M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior.

⁵ În latină *magistratus*, în franceză *magistrat*.

⁶ A se vedea Ș. Beligrădeanu, *Natura raportului juridic de muncă al magistraților*, în „Dreptul” nr. 7/2003, p. 29 și urm.

⁷ 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, inclusiv prin Legea nr. 1/2016 (publicată în M. Of. nr. 26 din 14 ianuarie 2016), 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 (...)”.

⁸ 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)], „funcționarii și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire” [lit. b)] și „persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului” [lit. c)].