

Cuprins

ABREVIERI.....	5	
PREFAȚĂ.....	7	
CAPITOLUL I		
CÂTEVA FUNDAMENTE LEGISLATIVE INTERNAȚIONALE ȘI		
EUROPENE CU PRIVIRE LA PROTECȚIA DREPTURILOR		
SALARIATULUI		13
1.1. Scurt istoric privind contextul legislativ în domeniul		
drepturilor salariaților	13	
1.2. Protecția oferită de normele adoptate de Organizația		
Internațională a Muncii.....	16	
1.2.1. Standarde de protecție internațională în lumina		
Convenției nr. 158/1982 privind încetarea raporturilor de		
muncă la inițiativa angajatorului și a Recomandării		
nr. 166/1982	19	
1.3. Câteva standarde de protecție stabilite la nivel european	28	
1.3.1. Carta Socială Europeană (revizuită).....	29	
1.3.2. Convenția Europeană a Drepturilor Omului.....	38	
1.3.3. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.....	50	
1.4. Câteva concluzii	55	
CAPITOLUL II		
CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE PRIVIND DOMENIUL		
DISCIPLINEI MUNCII.....		58
2.1. Concept și caracteristici privind disciplina muncii.....	58	
2.2. Răspunderea disciplinară – un domeniu specific dreptului		
muncii	63	
2.3. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de		
răspundere	64	
CAPITOLUL III		
ABATERILE DISCIPLINARE		72

3.1. Abaterile disciplinare. Noțiune în dreptul intern și comparat prin raportare la state precum Rusia și Spania	72
3.2. Abaterea disciplinară prin încălcări repetate ale disciplinei muncii. Elemente de drept comparat prin raportare la state precum Lituania, Noua Zeelandă, Africa de Sud, Rusia	76
3.3. Abaterea disciplinară prin încălcări grave ale disciplinei muncii. Elemente de drept comparat prin raportare la state precum Rusia, Africa de Sud, Lituania	81
3.4. Exemple de fapte cu potențial de abatere disciplinară în lumina jurisprudenței interne și în contextul dreptului comparat.....	86
3.4.1. Nerespectarea obligațiilor legale ale salariatului	91
3.4.2. Încălcarea unor dispoziții din Regulamentul Intern aplicabil în unitate.....	93
3.4.3. Încălcarea unor prevederi ale contractului colectiv de muncă	96
3.4.4. Încălcarea unor prevederi ale contractului individual de muncă	97
3.4.5. Cazul încălcării obligației de fidelitate și calificarea acesteia ca abatere disciplinară.....	98
4.1. Încălcarea ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.....	104
 CAPITOLUL IV	
SANȚIUNILE DISCIPLINARE	107
4.1. Enumerarea sancțiunilor disciplinare conform Codului muncii	108
4.2. Criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare. Elemente de drept comparat prin raportare la Africa de Sud	131
4.3. Concluzii	136
 CAPITOLUL V	
PROCEDURA DISCIPLINARĂ PREALABILĂ	138
5.1. Caracterul obligatoriu al efectuării cercetării prealabile a salariatului.....	138

5.2. Situații exceptate de la obligativitatea parcurgerii procedurii de cercetare disciplinară prealabilă	142
5.3. Etapele cercetării disciplinare prealabile	143
5.3.1. Etapa prealabilă convocării salariatului. Constatarea abaterii disciplinare săvârșite de către salariat și a condițiilor privind răspunderea disciplinară	144
5.3.2. Etapa audierii salariatului. Efectuarea cercetării prealabile	149
5.3.3. Etapa ulterioară audierii salariatului.....	167
 CAPITOLUL VI	
CONCLUZII ȘI PROPUNERI <i>DE LEGE FERENDA</i>	182
 BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ.....	191

Prefață

Disciplina muncii și, desigur, ipostazierea sa, sub forma unei obligații juridice, a unei stări de ordine existente în derularea raportului juridic de muncă sunt, fără doar și poate, în planul legislației interne un domeniu complex atât sub aspect normativ, cât și jurisprudențial. De multe ori, în practică părțile raportului juridic de muncă nu reușesc să înțeleagă și să aplice în mod corespunzător această ordine interioară în cadrul unei unități, fie pentru faptul că angajatorii abuzează de poziția lor atunci când impun sancțiuni disciplinare disproporționate, neținând cont de regimul juridic și de protecția conferită de lege salariaților în cazul încetării raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului, fie pentru că salariații nu respectă întocmai normele care definesc această ordine interioară, pe care legiuitorul o impune în sarcina lor ca pe o îndatorire de serviciu odată cu încheierea contractului de muncă.

Așa fiind, prin studiul de față s-a urmărit – cel puțin cu privire la unele dintre problemele controversate pe care realmente legislația muncii le ridică astăzi cu privire la domeniul disciplinei muncii – să oferim informații utile, valoroase, care să se refere contextele interne, dar și pe cele ale instrumentelor de drept al muncii din UE, cât și jurisprudența relevantă sau posibile interpretări ale acestor instrumente atunci când nu există jurisprudență. Însă acesta nu a reprezentat scopul principal al studiului de față. Dacă ar fi să identificăm un scop anume al lucrării, aș menționa elaborarea **propunerilor de lege ferenda** din finalul lucrării în vederea îmbunătățirii cadrului normativ actual în domeniul disciplinei muncii.

În acest sens, am amplasat reglementările analizate care definesc disciplina muncii în contextul unui istoric al normelor internaționale care garantează protecția drepturilor salariatului aflat într-o poziție de inferioritate în relația de muncă, în contextul dreptului comparat (cu referire atât la sistemele de drept europene, cât și la cele internaționale), dar și prin relevarea interconexiunilor și a influențelor gene-

rate de instrumentele juridice supranaționale – în primul rând de izvoarele dreptului Uniunii Europene, cât și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Și asta în condițiile în care, pe lângă respectarea legislației interne (care în multe privințe cuprinde norme ambigue, incomplete sau restrictive), suntem obligați și la însușirea și respectarea opticii CJUE exprimate în jurisprudența sa.

Lucrarea debutează cu analiza câtorva fundamente legislative internaționale și europene privind protecția drepturilor salariatului în cadrul relației de muncă, prin raportare la normele emise de câteva organizații de referință, Organizația Internațională a Muncii, Consiliul Europei și Uniunea Europeană.

Analiza acestor instrumente juridice din perspectiva ordinii juridice unionale, a documentelor Consiliului Europei și ale Organizației Internaționale a Muncii marchează în economia studiului nostru și a propunerilor **de lege ferenda** din finalul său o serie de coordonate importante și de referință în identificarea unor soluții normative utile în demersul nostru științific. Asta, în condițiile în care instrumentele juridice în discuție pot conține norme și principii care să atingă subiecte de interes pentru domeniul nostru de cercetare, specifice raportului de muncă. De asemenea, faptul că studiul începe cu analiza unor norme de fond europene și internaționale devine relevant și pentru capitolele următoare referitoare la disciplina muncii în dreptul intern, deoarece reglementările naționale ar trebui să fie compatibile cu aceste norme fundamentale care recunosc anumite standarde minime de protecție pentru salariați.

Lucrarea prezintă și unele capitole tehnice, de analiză de text (cu privire la noțiunea de „abatere disciplinară”, la sancțiunile disciplinare astfel cum sunt reglementate în textul normativ, la modul de coliziune a răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere juridică, la anumite aspecte care țin de procedura de cercetare disciplinară prealabilă a salariatului și de emiterea deciziei de sancționare disciplinară a acestuia, precum și cu referire la situația particulară în care se regăsesc telesalariații în derularea procedurii disciplinare).

Am relevat, astfel, mai multe dintre aspectele referitoare la conceptul „de abatere disciplinară” în lumina jurisprudenței. Față de conținutul lapidar al textului normativ care nu enumeră faptele care pot constitui abateri disciplinare, jurisprudența rămâne emblematică pentru profunzimea nuanțelor pe care le oferă. Pornind de la ideea că aceste completări jurisprudențiale pot veni în sprijinul angajatorilor în procesul de cercetare disciplinară prealabilă și, mai ales, în alegerea celei mai potrivite dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii, în cuprinsul lucrării au fost identificate, din această perspectivă, câteva dintre cele mai comune ipoteze practice corespunzătoare conceptului de abatere disciplinară în lumina jurisprudenței interne, dar și din dreptul comparat prin referire la state precum **Cipru, Spania, Rusia, Elveția**.

De asemenea, lucrarea insistă pe enumerarea sancțiunile disciplinare aplicabile salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor care definesc disciplina muncii. Sunt cuprinse în analiză categoriile de sancțiuni disciplinare prevăzute de Codul muncii: avertismentul scris; retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; reducerea salariului de bază și, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Într-o perspectivă a evidențierii, pe de o parte, a specificului reglementărilor interne în lumina jurisprudenței, iar pe de altă parte, a elementelor de drept comparat cu referire la state precum **Belgia, Republica Dominicană, Franța, Cipru**, au fost astfel identificate prin analiză comparativă o serie de chestiuni care prezintă aspecte neclare, discutabile în sfera sancțiunilor disciplinare.

În scopul de a asigura o mai bună înțelegere din punct de vedere juridic a modului de coliziune a răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere juridică – o formă de răspundere specifică dreptului muncii –, în paginile acestei lucrări au fost examinate, pe de o parte, specificul reglementărilor interne referitoare la posibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariatului cu alte forme juridice de răspun-

dere, iar pe de altă parte, evoluția aspectelor jurisprudențiale din domeniul răspunderii disciplinare care, după cum rezultă din parcursul analizei, influențează profund modul de interpretare și de aplicare a textelor legale.

Din perspectiva caracterului obligatoriu al procedurii de cercetare disciplinară prealabilă, au fost cuprinse în conținutul lucrării și aspecte relevante care țin de „procesul disciplinar al salariatului”, delimitându-se în această privință trei mari etape, respectiv faza premergătoare convocării angajatului, momentul audierii acestuia și faza ulterioară cercetării salariatului. Întrucât procesul disciplinar este unul complex atât în ceea ce privește cadrul normativ actual, cât și în ceea ce privește practica judecătorească, s-au avut în vedere, în primul rând, aspecte legate de procedura de cercetare disciplinară prealabilă, cu accent pe problemele identificate în faza premergătoare convocării salariatului la cercetarea disciplinară, elemente tehnice descriptive, cât și particularități care generează controverse practice însemnate.

În acest context, am insistat și asupra unei situații particulare referitoare la cazul telesalariaților, în privința cărora derularea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă comportă anumite particularități datorită modului de organizare a muncii la distanță. Abordarea în context a telesalariaților este una utilă de vreme ce regulile generale consacrate în materie disciplinară se aplică tuturor salariaților, deci, implicit, și telesalariaților (pe care legiuitorul îi asimilează salariaților fără nicio deosebire), iar dispozițiile Legii speciale nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă nu fac nicio referire la specificul activității acestora în privința cercetării disciplinare. Și în această secțiune destinată procedurii de cercetare disciplinară prealabilă elementele de drept comparat utilizate prin raportare la **Bulgaria, Marea Britanie, Cipru, Noua Zeelandă** pun în pagină modul în care celelalte sisteme de drept reglementează aspectele referitoare la procedura de impunere a sancțiunilor disciplinare.

Nu mai puțin însă, lucrarea face o trecere în revistă a câtorva aspecte teoretice și practice privind validitatea emiterii deciziei de sancționare disciplinară a salariatului, cuprinzând aceeași dimensiune

doctrinară și jurisprudențială în legătură cu termenul în care poate fi emisă decizia de sancționare de către angajator, cu elementele de conținut ale decizie de sancționare, cu modul de individualizare a sancțiunii disciplinare în raport de concluziile Comisiei de disciplină, cât și în ceea ce privește comunicarea deciziilor de sancționare prin modalități online. De asemenea, pentru a contura o imagine tehnico-legislativă mai clară și de ansamblu a reglementărilor referitoare la emiterea deciziei de sancționare, câteva elemente de drept comparat vor fi examinate îndeaproape. Astfel, sunt avute în vedere sistemele de drept din Franța, Cipru, Marea Britanie, Georgia.

Capitolul I

Câteva fundamente legislative internaționale și europene cu privire la protecția drepturilor salariațului

1.1. Scurt istoric privind contextul legislativ în domeniul drepturilor salariaților

Proclamarea unor standarde de protecție ale salariațului în privința raporturilor de muncă este realizată prin instrumente care tratează mai întâi problematica drepturilor omului, protecția unor drepturi specifice salariaților reprezentând o componentă a acestei sfere de protecție.

Istoric vorbind, documentul pe care îl considerăm fundamental și programatic în ceea ce numim politica de protecție a drepturilor sociale este *Carta Națiunilor Unite*¹, care în art. 1 alin. (3) subliniază în mod expres „*promovarea și încurajarea respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie*”. Dispozițiile acesteia pot servi drept element stimulator pentru asigurarea nediscriminatorie a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. În mod concret, Organizația Națiunilor Unite prin acest instrument juridic a statuat un decalog al drepturilor omului care reprezintă și astăzi cadrul politico-juridic general de protecție a drepturilor sociale. Ulterior, ca urmare a evoluției sistemelor juridice, aceste principii au fost preluate și dezvoltate în *Declarația Universală a Drepturilor Omului*² care, într-o abordare generală, a conturat o politică comună la nivel internațional în sfera de protecție socială a individului.

¹ Carta Națiunilor Unite a fost semnată în data de 26 iunie 1945, la încheierea Conferinței Națiunilor Unite pentru Organizația Internațională de la San Francisco, și a intrat în vigoare la data de 24 octombrie 1945.

² Declarația Universală a Drepturilor Omului a fost adoptată, la data de 10 decembrie 1948, de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite.

De altfel, esențială în construirea acestei politici comune în sfera protecției sociale a fost concentrarea pe două categorii de drepturi, respectiv civile și politice, precum și drepturi economice, sociale și culturale³.

Privind incidența acestor drepturi fundamentale în domeniul dreptului muncii, la nivelul *Declarației Universale a Drepturilor Omului* au fost elaborate foarte multe norme juridice al căror scop general vizează și protecția drepturilor salariaților, fie că vorbim de drepturi cu valoare generală pentru raportul de muncă sau de drepturi exclusive pentru calitatea de salariat: protecția drepturilor și libertăților fără deosebire de origine națională, naștere, rasă, culoare, limbă, sex, origine socială, avere, religie, opinie politică sau orice altă opinie (art. 2); dreptul de acces la un tribunal imparțial și de reparare efectivă a prejudiciului suferit (art. 8); dreptul la apărare, inclusiv sub aspectul dreptului de a fi audiat (art. 10); protecția libertății de gândire, conștiință și religie (art. 18); dreptul de a înființa sindicate, precum și dreptul de a se afilia la organizații sindicale [alin. (4) din cadrul art. 23]; protecția specială a femeii din perspectiva maternității [alin. (2) din cadrul art. 25].

Proclamarea la nivel internațional și european a unor standarde de protecție ale salariaților în contextul relației de muncă, după cum am văzut, este realizată prin intermediul organizațiilor internaționale cu atribuții în acest domeniu, indiferent de sfera de cuprindere.

Din această perspectivă, la nivel european sunt avute în vedere instrumentele juridice adoptate de Consiliul Europei, o organizație internațională cu atribuții mai mult sau mai puțin extinse în domeniul

³ De altfel, prin raportare la conținutul actualei Constituții din România, se poate constata o transpunere în practica națională a acestor piloni universali. În acest sens, dispozițiile art. 20 alin. (1) din Constituția României statuează: „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte”. Așadar, principiile generale privind protecția individului cuprinse în textul Declarației Universale a Drepturilor Omului sunt aplicabile la nivel național.

drepturilor salariaților, dar cu o concentrare masivă în zona respectării valorilor fundamentale: drepturile omului, democrația pluralistă și statul de drept⁴, în timp ce la nivel internațional de referință pentru protecția drepturilor salariatului sunt instrumentele juridice adoptate de Organizația Internațională a Muncii.

În ceea ce ne privește, ne vom concentra atenția asupra celor mai importante dintre acestea, mai ales din perspectiva preocupării pentru problematica protecției salariaților în cazul încetării raportului de muncă, prezentând relevanță în acest sens *Convenția adoptată de Organizația Internațională a Muncii nr. 158/1982 privind încetarea raporturilor de muncă la inițiativa angajatorului și Recomandarea nr. 166/1982*. Totodată, sub imperiul unui număr semnificativ de instrumente juridice elaborate la nivel european care completează cadrul de protecție a drepturilor salariatului, se vor adăuga la analiză dispozițiile și principiile detaliate în *Carta Socială Europeană (revizuită)*; *Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale*, precum și câteva aspecte juridice cuprinse în *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*.

După cum s-a considerat și în literatura de specialitate⁵, între aceste instrumente juridice internaționale elaborate fie sub egida Consiliului Europei, a Uniunii Europene sau a Organizației Internaționale a Muncii, nu se poate pune în discuție o delimitare netă, întrucât unele cuprind norme care reglementează munca, iar altele care fac referire la securitatea și protecția socială. Cu alte cuvinte, cât privește perspectivele de legiferare, aceste norme și principii nu pot fi înțelese decât într-o abordare concordantă, acceptarea unor granițe între problematica muncii și cea a securității sociale nefiind una fermă.

Așadar, vom analiza în cele ce urmează câteva instrumente care reglementează standarde fundamentale, relevante și pentru domeniul

⁴ Pentru detalii în acest sens, a se vedea Răzvan Horațiu Radu, *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*, Ed. Universul Juridic, 2023, p. 9.

⁵ A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, 2008, p. XXI.

dreptului muncii și al protecției salariatului. Așadar, analiza, uneori mai tehnică și detaliată, alteori mai aplicată, va căuta să cuprindă câteva instrumente generale a 3 dintre cele mai importante organizații: Uniunea Europeană, Consiliul Europei și Organizația Internațională a Muncii.

1.2. Protecția oferită de normele adoptate de Organizația Internațională a Muncii

Fără a face un istoric al Organizației Internaționale a Muncii (OIM), această instituție specializată a ONU a luat naștere în anul 1919 prin Tratatul de la Versailles⁶, conferind în planul reglementării relațiilor de muncă o serie de drepturi materiale și sociale lucrătorilor, drepturi care au fost preluate și dezvoltate ulterior și în legislațiile naționale⁷.

Alături de existența unei structuri funcționale și a unui set bine definit de activități destinate preocupărilor și problemelor sociale ale lumii, în scopul funcționării eficiente, OIM a dezvoltat un sistem particular bazat pe *principiul tripartitismului* care să asigure în cadrul activității OIM participarea reprezentanților tuturor partenerilor sociali din statele membre – stat, lucrători, patroni⁸. Astfel, acest mod de funcționare pe sistem tripartit oferă un cadru general bazat pe schimbul de informații între partenerii sociali și, implicit, conferă o autonomie deplină în cadrul dezbaterilor și garantează adoptarea unor

⁶ Pentru informații privind crearea OIM la 11 aprilie 1919, a se vedea A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, 2008, pp. 1-4.

⁷ Despre impactul activității normative a OIM în planul evoluției relațiilor individuale de muncă a se vedea S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, S. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 161; I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 2003, pp. 69-71.

⁸ A se vedea S. Ghimpu, I.T. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, vol. II, Tipografia Universității București, 1974, p. 189.

norme echilibrate între interesele tuturor celor trei părți reprezentate în organismele sale⁹.

Referindu-ne tot la amplitudinea „*tripartitismului*” în structura OIM, în sensul unei sfere mai largi de competență, în literatura juridică de specialitate¹⁰ chiar s-a afirmat că „prototipul de organism tripartit” îl constituie Organizația Internațională a Muncii”. Rolul acestuia are o relevanță aparte dintr-o dublă perspectivă, nu doar că organizația însăși are la bază o structură tripartită, reunind reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor și guvernului fiecăruia dintre statele membre, dar și din perspectiva scopului strategic urmărit – acela al consolidării tripartitismului și al dialogului social.

Cât privește procesul de elaborare și aplicare a normelor adoptate de OIM – ca principal și esențial cadru în care se elaborează dreptul internațional al muncii –, se face distincția între convenții și recomandări. Date fiind specificitatea și natura juridică a dreptului internațional al muncii –, convențiile ca instrumente juridice elaborate de OIM devin obligatorii atunci când sunt ratificate de statele membre.

Ratificarea convențiilor ca fapt juridic depinde de voința părților, o voință care rămâne suverană în ceea ce înseamnă oportunitatea acestora, susținându-se totodată în literatura de specialitate „caracterul lor contractual”¹¹. Cu alte cuvinte, statele care ratifică convențiile OIM sunt obligate să le respecte prin adoptarea de măsuri necesare care să

⁹ După cum reiese din conținutul Constituției OIM, sub aspectul structurii, aceasta cuprinde următoarele elemente: Conferința Internațională a Muncii, care este organul suprem stabilind principalele direcții politico-sociale ale organizației prin activitatea sa normativă de elaborare a convențiilor și recomandărilor; Consiliul de Administrație – organ cu atribuții executive; Biroul Internațional al Muncii – un organ cu atribuții tehnice, care asigură secretariatul permanent al OIM. A se vedea în acest sens A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, 2008, pp. 48-65.

¹⁰ Pentru detalii, R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016, p. 214.

¹¹ A se vedea N. Valticos, *Un système de controle internationale: la mise en oeuvre des conventions internationales du travail*, RCADI, vol. 123, 1968, 1, pp. 145-146.