

ACADEMIA DE POLIȚIE „ALEXANDRU IOAN CUZA”
FACULTATEA DE POLIȚIE

Rezumat

TEZĂ DE DOCTORAT
ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU ALE
FUNCȚIONARILOR PUBLICI

CONDUCĂTOR ȘTIINȚIFIC
PROF.UNIV.DR. VLAD BARBU

DOCTORAND
CHEREJI (COSMA) CAMELIA

București 2015

CUPRINS

CAPITOLUL I ASPECTE GENERALE PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI	6
FUNCȚIONARUL PUBLIC.....	6
I.1. Considerații privind autoritatea publică, funcția publică și funcționarul public	6
I.1.1. Evoluția istorică a conceptului de funcție publică	7
I.1.2. Noțiunea de funcție publică	8
I.1.3. Noțiunea de funcționar public.....	9
I.2. Trăsăturile și clasificarea funcțiilor publice	9
I.3. Categoriile de funcționari publici	11
I.3.1. Categoria înalților funcționari publici.....	11
I.3.2. Categoria funcționarilor publici de conducere.....	11
I.3.3. Categoria funcționarilor publici de execuție	13
I.4. Accesul la funcția publică.....	13
I.4.1. Raporturile dintre funcționarul public superior și cel subordonat.....	14
I.4.2. Regimul juridic al actului de numire într-o funcție publică	14
I.4.3. Perioada de stagiu	15
I.4.4. Numirea funcționarilor publici la încheierea raporturilor de serviciu.....	15
I.5. Conflictul de interese în exercitarea funcției publice.....	15
I.6. Incompatibilități privind funcțiile publice și cumulul de funcții.....	15
I.6.1. Incompatibilitățile privind funcțiile publice.....	15
I.6.2. Cumulul de funcții	16
CAPITOLUL II CONSIDERAȚII INTRODUCȚIVE PRIVIND RAPORTURILE DE SERVICIUL ALE FUNCȚIONARILOR	17
II.1. Noțiune	17
II.2. Trăsăturile și elementele constitutive ale raporturilor de serviciu.....	17
II.2.1. Drepturile care decurg din funcția publică.....	17
II.3.2. Îndatoririle ce decurg din funcția publică.	17
II.3.3. Drepturile funcționarilor publici ce decurg din situația lor personală.	17

II.3.4. Îndatoririle funcționarilor publici care decurg din situația lor personală.....	18
II.4. Cazuri de încetare a raporturilor de serviciu pentru diferite categorii de funcționari publici.....	18
II.4.1. Cazurile de încetare a raporturilor de serviciu reglementate de Legea nr.188/1999, statutul funcționarului public	18
II.4.2. Cazurile de încetare a raportului de serviciu al funcționarului public parlamentar	19
II.4.4. Cazurile de încetarea a raporturilor de muncă ale polițiștilor.....	19
II.4.4. Cazuri de încetare a raporturilor de muncă ale funcționarilor din sistemul administrației penitenciare	20
CAPITOLUL III.....	22
ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI	22
III.1. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu potrivit Legii nr.188/1999	22
III.2. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari	23
Raportul de serviciu încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare a funcționarului public parlamentar pentru limită de vârstă ori invaliditate.....	24
III.3. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor din sistemul administrației penitenciare	24
III.4. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale polițiștilor.....	25
CAPITOLUL III DESTITUIREA DIN FUNCȚIA PUBLICĂ – SANCTIUNE DISCIPLINARĂ	26
IV.1. Disciplina muncii	26
IV.1.1. Noțiuni generale privind disciplina muncii.....	26
IV.1.2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii.....	26
IV.1.3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii	27
IV.1.4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii.....	27
IV.1.5. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare.	28
IV.1.6. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare.	29
IV.1.7. Cauze de exonerare sau de neresponsabilitate.	29
IV.2. Aspecte generale privind normele de conduită ale funcționarilor publici.....	30
IV.2.1. Noțiuni introductive	30
IV.2.2. Principii generale	30
IV.3. Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici	31

IV.3.1. Asigurarea unui serviciu public de calitate	31
IV.3.2. Loialitatea față de constituție și lege	32
IV.3.3. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice	32
IV.3.4. Libertatea opiniilor.....	33
IV.3.5. Activitatea publică	33
IV.3.6. Activitatea politică	34
IV.3.7. Folosirea imaginii.....	34
IV.3.8. Cadrul relațiilor	34
IV.3.9. Conduita în cadrul relațiilor internaționale	35
IV.3.10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor	35
IV.3.11. Participarea la procesul de luare a deciziilor.....	36
IV.3.12. Obiectivitate în evaluare.....	36
IV.3.13. Folosirea prerogativelor de putere publică.....	37
IV.3.14. Utilizarea resurselor publice.....	37
IV.4. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare	37
IV.5. Caracterizare generală a destituirii din funcția publică.....	37
CAPITOLUL V ELIBERAREA, DEMISIA ȘI ALTE CAZURI DE ÎNCETARE A RAPORTURILOR DE SERVICIU.....	38
V.1. Eliberarea din funcție	38
V.1.1. Eliberarea din funcție conform Legii nr.188/1999	38
Atunci când intervine reorganizarea autorității sau instituției publice, funcționarii vor fi numiți în noile funcții publice, sau după caz, sau în noile compartimente în următoarele situații: . Ошибка! Закладка не определена.	
V.1.2. Eliberarea din funcție și destituirea funcționarilor publici din sistemul penitenciar	39
V.2. Demisia – cauză de încetare a raporturilor de serviciu.....	39
V.2.1. Demisia funcționarului public	39
V.2.2. Demisia funcționarilor publici parlamentari.....	40
V.2.3. Demisia funcționarilor publici din sistemul penitenciar.....	40
V.2.4. Demisia și încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor la cerere	40
V.3. Încetarea raporturilor de serviciu prin acordul părților.....	41

V.4. Alte cauze de încetare a raporturilor de serviciu	41
V.4.1. Cauze specifice de încetare a raporturilor de serviciu ale polițiștilor.....	41
V.4.1.1. Cauze ce țin persoana polițistului.....	41
V.4.1.2. Cauze ce nu țin persoana polițistului.....	41
V.4.2. Cauze specifice de încetare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici din sistemul administrației penitenciare	41
V.4.2.1. Desființarea unității ori mutarea acesteia în altă localitate.....	42
V.4.2.2. Reducerea personalului unității prin desființarea unor posturi.....	42
CAPITOLUL VI ASPECTE PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARUL	43
PUBLIC ÎN UNIUNEA EUROPENĂ	43
VI.1. Scurt istoric	43
VI.2. Conceptul de funcție publică în statele Uniunii Europene.....	43
VI.3. Constituționalitatea și legalitatea funcției publice în Uniunea Europeană.....	44
VI.4. Funcționarul public în țările Uniunii Europene.....	44
VI.5. Reglementarea funcției publice în unele țări ale uniunii europene	44
VI.5.1. Reglementarea funcției publice în Franța.....	44
VI.5.2. Reglementarea funcției publice în Marea Britanie.....	Ошибка! Закладка не определена.
VI.5.3. Reglementarea funcției publice în Germania	45
VI.5.4. Reglementarea funcției publice în Italia.....	45
VI.5.5. Reglementarea funcției publice în Olanda	46
VI.5.6. Reglementarea funcției publice în Belgia	46
VI.5.7. Reglementarea funcției publice în Spania.....	47
VI.5.8. Reglementarea funcției publice în Danemarca.....	47
VI.5.9. Statutul funcționarului public în cadrul Uniunii Europene	47
VI.5.10. Reglementarea juridică a statutului funcționarului public european.....	49
CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE LEGE FERENDA.....	50
I. CONCLUZII	50
II. PROPUNERI DE LEGE FERENDA	53

CAPITOLUL I

ASPECTE GENERALE PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARUL PUBLIC

I.1. Considerații privind autoritatea publică, funcția publică și funcționarul public

Termenul *autoritate* provine din latinește (*autoritas*) și se traduce prin drept, putere, împuternicire de a comanda, de a da dispoziții¹.

Conform *Noului dicționar universal al limbii române*, termenul respectiv semnifică „dreptul sau puterea de a impune cuiva ascultare, supunere”, precum și organ al puterii de stat, administrație publică, guvern etc.²

Titlul III al Constituției României poartă denumirea de „*Autorități publice*”. În cadrul său, sunt enumerate organele statului: Parlamentul, Președintele României, Guvernul, Administrația publică (centrală și locală), Autoritatea judecătorească.

Cele mai importante structuri ale *Administrației publice centrale de specialitate* sunt ministerele și alte organe de specialitate (art. 116).

Administrația publică locală este alcătuită din autoritățile comunale și orașenești (consiliile locale și primării), consiliile județene și prefectii (art. 121-123).

Autoritățile administrației publice pot fi definite ca *acele structuri organizaționale, investite cu personalitate de drept public, ce se înființează și funcționează potrivit Constituției, în scopul organizării și executării în concret a legii*³.

¹ Ioan Alexandru, *Tratat de administrație publică*, Universul Juridic, București, 2008, p. 290-291.

² I. Oprea, C.-G. Panfil, R. Radu, V. Zăstroiu, *Noul dicționar universal al limbii române*, Editura litera internațional, București, Chișinău, 2006, p. 119.

³ Ioan Alexandru, *op. cit.*, p. 291.

Termenul de *instituție* semnifică un „organ politic, economic administrativ etc.” sau un „organism care îndeplinește un ansamblu de servicii, desfășurând o activitate socială (economică, culturală etc.)”⁴.

Cuvântul respectiv desemnează, așadar, organizațiile cu un anumit statut juridic, reguli de funcționare stabilite prin acte normative, având rolul de a satisface anumite nevoi sociale. Exemplu tipic de instituție este statul cu organizațiile sale politice, administrative, militare etc.⁵

I.1.1. Evoluția istorică a conceptului de funcție publică

Primele reglementări cu caracter unitar ale „funcțiilor administrative” sunt cuprinse în Regulamentele Organice din Moldova și Muntenia (1831-1832), care sunt considerate de marea majoritate a specialiștilor drept prima Constituție.

Mai târziu, atât în Statutul dezvoltător al Convenției de la Paris (Constituția lui Cuza) cât și în Legea electorală din 1864 sunt cuprinse expresii ca „funcțiune publică salariată”, „necompatibil cu funcția de ministru” sau „regele numește și revocă pe miniștrii săi și funcțiunile publice”.

În Constituția din 1866 se stipula că numirile sau confirmările în „funcțiunile publice potrivit legii” le făcea regele. În baza acestei prevederi constituționale au fost edictate legi speciale prin care se reglementau modalitățile de numire în funcțiile publice.

Legea statutului funcționarilor publici din 23 noiembrie 1923 și Regulamentul de aplicare a acestei legi precizau poziția funcționarului, drepturile și obligațiile sale, categoriile de funcționari care beneficiau de prevederile legii, consacrand, în același timp, stabilitatea și inamovabilitatea

⁴ *Noul dicționar universal*, p. 612.

⁵ **Ioan Alexandru**, *op. cit.*, p. 291.

funcționarului public, condițiile de acces la funcția publică, sancțiunile și răspunderea acestora.⁶

La data de 8 iunie 1940a fost promulgat Codul funcționarilor publici iar în anul 1946 a fost adoptată Legea nr. 746 pentru Statutul funcționarilor publici.

În aceste acte normative se întâlnesc dispoziții cu caracter general aplicabile tuturor categoriilor de funcționari privitoare la recrutare, drepturi și obligații, incompatibilități și asigurări sociale etc.⁷

După anul 1990 a fost reluat spiritul Constituției din 1923, revenindu-se conceptual la noțiunile de funcție publică și funcționar public. Până la adoptarea unor reglementări specifice se făcea trimitere la noțiunea de funcționar public ori de câte ori se punea problema calificării unei acțiuni sau inacțiuni a persoanei fizice numite sau alese într-o funcție. Astfel, referiri la noțiunile de funcție publică și funcționar public se regăsesc în legislația penală, civilă, administrativă a perioadei respective.⁸

Vidul legislativ care există în unul dintre cele mai importante sectoare, respectiv sectorul administrativ, a fost completat prin adoptarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. Această lege a adus clarificări cu privire la noțiunile de funcție publică și funcționar public, pe care le-a transformat în instituții juridice. Astfel, au fost create premisele unor dezbateri doctrinare în legătură cu aceste noțiuni.

I.1.2. Noțiunea de funcție publică

Termenul de funcție publică are mai multe accepțiuni și mai multe arii de cuprindere, în multe situații neexistând o definiție legală riguroasă a acestei noțiuni. Deseori, pentru a preciza sensul funcției publice se apelează la practica

⁶ **Alexandru, I.** (coordinator), **Negoilă, A., Santai, I., Brezoianu, D., Vida, I., Iuan, Șt., Slăniceanu Popescu, I.** – *Drept administrativ*, Editura Omnia, 1999, p. 341-343

⁷ **Iulian Nedelcu** – *Drept administrativ și elemente de știința administrației*, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 289

⁸ **Nedelcu I., Nicu, L.A.** – *Drept administrativ*, Editura Themis, Craiova, 2002, p. 245-247

și doctrina administrativă, acest termen putând include totalitatea persoanelor supuse unui statut de drept public, dar și o parte dintre cele supuse unui statut de drept privat.

I.1.3. Noțiunea de funcționar public

Pentru prima dată în România, noțiunea de funcționar public a fost definită prin Legea pentru statutul funcționarului public din 19 iunie 1923 care, în art. 1, prevedea: „Sunt funcționari publici cetățenii români, fără deosebire de sex, care îndeplinesc un serviciu public permanent, civil sau ecleziastic, la stat, județ, comună sau instituții al căror buget este supus aprobării Parlamentului, Guvernului sau Consiliilor județene și comunale”.

I.2. Trăsăturile și clasificarea funcțiilor publice

Analizând aspectele sintetizate în abordările conceptului de funcție publică, rezultă o serie de caracteristici ale funcției publice, respectiv:

a) funcția publică reprezintă un complex de drepturi și obligații care sunt conferite titularului ei. Prin aceste drepturi și obligații, titularul funcției publice dobândește un statut propriu și participă la realizarea competențelor organului administrației publice din care face parte;

b) atribuțiile ce alcătuiesc funcția publică au caracter legal. Astfel, funcția publică este o situație juridică reglementată legal, în sensul că drepturile și obligațiile care formează conținutul acesteia sunt stabilite unilateral, prin norme juridice, de către organele administrației publice;

c) funcția publică are caracter obligatoriu, în sensul că exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor care formează conținutul său nu reprezintă o facultate sau o posibilitate la aprecierea titularului funcției, acesta fiind obligat să intervină din oficiu sau la cerere, potrivit competenței sale. Ca atare, fiind rezultatul unui raport unilateral (legea sau alt act de autoritate), funcția publică nu poate face obiectul unei tranzacții sau cesiuni stabilite printr-un contract;

d) funcția publică are un caracter propriu, în sensul că aparține numai aceluia care este investit într-o funcție publică. Acest caracter al funcției publice nu împiedică organele administrației publice să-și realizeze competențele sale prin îndeplinirea unor funcții identice sau similare de către mai multe persoane, cu delimitarea materială a activității fiecăreia dintre acestea;

e) funcția publică are un caracter continuu, în sensul că existența drepturilor și obligațiilor care formează conținutul său durează atâta timp cât se menține competența organului administrației publice pe care funcționarul public o realizează, fără întreruperi. Funcția publică încetează ca urmare a hotărârii aceluiași organ care a înființat-o⁹;

f) în cadrul funcției publice, drepturile și obligațiile care formează conținutul acesteia sunt exercitate în regim de putere publică. Astfel, în cadrul unui organ al administrației publice, unde există o multitudine de funcții, vor putea fi diferențiate funcțiile publice care sunt exercitate în regim de autoritate, de putere publică, de funcțiile nepublice, care sunt exercitate la nivelul compartimentelor funcționale care, la rândul lor, sunt exercitate în baza unor contracte de muncă și sunt legate de exercițiul puterii publice¹⁰;

g) titularul funcției publice trebuie investit legal, investirea putând îmbrăca forma numirii. Regula generală a investirii prin numire este aceea că numirea este precedată de un concurs;

h) determinarea atribuțiilor funcției publice corespunde principiului specializării și profesionalizării serviciului public, asigurându-se un raport optim între atribuțiile de conducere și atribuțiile de execuție¹¹;

i) conținutul și atribuțiile funcției publice sunt preexistente ocupării acesteia. În acest sens, atribuțiile funcției publice sunt, concomitent, de

⁹ **Iulian Nedelcu, Livia A. Nicu** – *Drept administrativ*, Editura Themis, Craiova, 2002, p. 251

¹⁰ **Emil Albu (coordonator) și colaboratorii** / *Drept administrativ, Partea I*, Editura Fundației România de Măine, București, 2008, p. 230-231

¹¹ **Gheorghe Bică (coordonator) și colaboratorii** – *Drept administrativ și știința administrației*, Editura Sitech, Craiova, 2005, p. 75

autoritate (pentru funcțiile inferioare) și de subordonare (față de funcțiile superioare);

j) funcția publică presupune anumite incompatibilități. Incompatibilitatea presupune imposibilitatea exercitării anumitor funcții sau profesii de către un funcționar public, în condițiile prevăzute de lege.

I.3. Categoriile de funcționari publici

I.3.1. Categoria înalților funcționari publici

Pentru categoria înalților funcționari publici, în art. 15 al Legii nr. 188/1999, au fost stabilite drept condiții, alături de condițiile generale de acces la o funcție publică menționate deja anterior în lucrare, următoarele:

- să aibă studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

- să fi absolvit programe de formare specializată și perfecționare în administrația publică sau în alte domenii specifice de activitate organizate, după caz, de Institutul Național de Administrație sau de alte instituții specializate, desfășurate în țară sau în străinătate, ori să fi dobândit titlul științific de doctor în specialitatea funcției publice respective.

I.3.2. Categoria funcționarilor publici de conducere

Ocuparea funcțiilor publice vacante se face prin promovare, transfer, redistribuire și concurs.

Poate fi funcționar public persoana care, conform art. 50 din Statutul funcționarilor publici, îndeplinește următoarele condiții:

- are cetățenia română și domiciliul în România;
- cunoaște limba română, scris și vorbit;
- are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- are capacitate deplină de exercițiu;

- are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;
- îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;
- îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;
- nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- nu a fost destituită dintr-o funcție publică în ultimii 7 ani;
- nu a desfășurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.

a) director general;

b) director general adjunct

c) director și director adjunct din aparatul autorităților administrative autonome, al ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în funcțiile publice asimilate acestora;

d) secretar al unității administrativ-teritoriale;

e) director executiv și director executiv ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale, în cadrul instituției prefectului, în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora, precum și în funcțiile publice specifice asimilate acestora;

f) șef serviciu, precum și funcțiile publice specifice asimilate acesteia;

g) șef birou, precum și funcțiile publice specifice asimilate acesteia;

I.3.3. Categoria funcționarilor publici de execuție

Activitatea administrației publice centrale și locale este realizată de două categorii de funcționari, respectiv: funcționari publici numiți în temeiul Legii nr. 188/1999, cu drepturile salariale reglementate prin O.G. nr. 6/2007 și funcționari cu statut de personal contractual în sector bugetar, cu drepturile salariale reglementate prin Legea nr. 154/1998, modificată prin O.G. nr. 10/2007.

I.4. Accesul la funcția publică

Raporturile juridice dintre serviciile publice și funcționarii publici care ocupă funcții publice sunt raporturi juridice speciale de drept administrativ, și anume raporturi de serviciu sau de funcție publică (art.1 din Legea nr. 188/1999).

Aceste raporturi nu sunt raporturi juridice contractuale, nu sunt raporturi juridice de dreptul muncii, deși dispozițiile Statutului funcționarilor publici se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementări de drept civil sau penal, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice (art.117).

Funcționarul public ocupă o funcție publică în urma promovării concursului, fiind numit întotdeauna printr-un act administrativ de numire (ordin, decizie etc.) de către conducătorul serviciului public în care există funcția publică vacantă. Prin urmare, funcționarul public exercită atribuțiile și responsabilitățile ce dau conținut funcției publice ocupate nu în temeiul unui contract de muncă sau al unui contract de prestări servicii, ci în baza raporturilor speciale de funcție publică în care este subiect, mai precis direct în temeiul legii.

I.4.1. Raporturile dintre funcționarul public superior și cel subordonat

Funcționarul public subordonat are obligația de a executa ordinele superiorului său ierarhic. Prescripțiile superiorului ierarhic se pot prezenta sub două forme, anume prescripții cu caracter general, cuprinse în circulare sau instrucțiuni de serviciu, și ordine individuale, scrise sau verbale.

În anumite cazuri, funcționarul subordonat nu mai are obligația să respecte și să se supună ordinelor superiorului său. Astfel, dacă ordinul are un vădit caracter ilegal ori este de natură să prejudicieze un interes legitim public sau privat, demnitatea, drepturile sau libertățile fundamentale ale unei persoane, funcționarul subordonat are nu numai dreptul, dar și obligația să refuze executarea ordinului, pentru că, altfel, va răspunde și el alături de autorul actului. Totodată, funcționarul subordonat este obligat să înștiințeze în scris conducerea serviciului public despre motivul refuzului său de a executa ordinul primit.

I.4.2. Regimul juridic al actului de numire într-o funcție publică

Actul de numire reprezintă un act juridic unilateral emis de conducătorul autorității sau instituției publice în care există funcția publică ocupată. Acest act îmbracă forma scrisă și trebuie să conțină obligatoriu (art. 62 alin. 4): temeiul legal al numirii, numele funcționarului public, denumirea funcției publice, data de la care urmează să exercite funcția publică, drepturile salariale, precum și locul de desfășurare a activității.

La intrarea în corpul funcționarilor publici, funcționarul public depune jurământul de credință în termen de 3 zile de la emiterea actului de numire în funcția publică definitivă. Refuzul depunerii jurământului se consemnează în scris și atrage revocarea actului administrativ de numire.

I.4.3. Perioada de stagiu

Intrarea în corpul funcționarilor publici de carieră direct după absolvirea studiilor se face numai pe o funcție publică de debutant. Astfel, candidații reușiți la concurs sunt numiți funcționari publici debutanți prin ordin sau, după caz, dispoziție a conducătorului autorității sau instituției publice în a cărei organigramă se află funcția publică vacantă.

Perioada de stagiu are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților unei funcții publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum și cunoașterea de către aceștia a specificului administrației publice și a exigențelor acesteia.

I.4.4. Numirea funcționarilor publici la încheierea raporturilor de serviciu

Numirea în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici se face în conformitate cu dispozițiile art. 191 alin. (1). (Art. 52).

I.5. Conflictul de interese în exercitarea funcției publice

Legea nr. 161/2003 reglementează conflictul de interese în care s-ar afla o persoană care exercită o funcție publică ca are un interes de natură patrimonială în realizarea atribuțiilor de serviciu.

I.6. Incompatibilități privind funcțiile publice și cumulul de funcții

I.6.1. Incompatibilitățile privind funcțiile publice

Prin incompatibilitate se înțelege imposibilitatea exercitării anumitor funcții sau profesii de către un funcționar public în condițiile prevăzute de lege.

I.6.2. Cumulul de funcții

Cumulul de funcții are în vedere, în practică, de regulă, activități complementare celei de bază pentru care se exercită funcția publică, cum ar fi cercetarea științifică și învățământul.

CAPITOLUL II

CONSIDERAȚII INTRODUCATIVE PRIVIND RAPORTURILE DE SERVICIUL ALE FUNCȚIONARILOR

II.1. Noțiune

II.2. Trăsăturile și elementele constitutive ale raporturilor de serviciu

II.2.1. Drepturile care decurg din funcția publică

Statutul funcționarilor publici nu prevede în mod expres drepturile și îndatoririle care revin funcției publice, pornindu-se de la premisa ca ele sunt evidențiate de statutele și regulamentele proprii, fiind detaliate prin fișa postului. Acestea sunt diferite de la o autoritate sau instituție publică la alta, dar și după cum funcțiile sunt de conducere sau de execuție, sau fac parte din autoritățile centrale, teritoriale sau locale, precum și după cum sunt vizate raporturile din interiorul sau din exteriorul autorității.

II.3.2. Îndatoririle ce decurg din funcția publică.

În privința îndatoririlor¹² ce decurg din funcția publică se poate remarca faptul că unele au caracter onerativ, activ, iar altele au un caracter prohibitiv sau pasiv pentru titularul lor, în raport cu conduita prescrisă acestuia.

II.3.3. Drepturile funcționarilor publici ce decurg din situația lor personală.

Drepturile și îndatoririle funcționarului care vizează situația lui personală, au un caracter subiectiv și sunt reglementate de Statut, neputând forma obiectul unui contract colectiv sau individual de muncă, deoarece legea nu le prevede decât în beneficiul personalului administrativ auxiliar, de deservire, care nu are calitatea de funcționar public.

¹² **Alexandru Negoită** – Drept administrativ și știința administrației, Editura Atlas Lex, București, 1993, pag. 174 și următoarele.

II.3.4. Îndatoririle funcționarilor publici care decurg din situația lor personală.

În mod corespunzător, funcționarul are și o serie de îndatoriri, care vizează obligativitatea de a desfășura o activitate corespunzătoare, de a respecta timpul de lucru, de a plăti contribuția la asigurări sociale sau de a respecta disciplina de serviciu.

Ca o concluzie generală privind drepturile și îndatoririle specifice funcționarilor și derivând din raporturile lor personale cu instituția în care se află se remarcă următoarele trăsături:

- Corespunzător drepturilor acestora – la salariu, la odihnă – instituției îi corespund obligații corelative – de plată a salariului, de acordare și de plată a concediului;
- În mod similar, corelativ obligațiilor funcționarului – precum cele legate de respectarea programului de lucru al instituției, a disciplinei de serviciu – îi corespund drepturile acesteia de a pretinde îndeplinirea lor conformă, în caz contrar operând tragerea la răspundere a celor vinovați;
- Aceste drepturi și obligații au un caracter obiectiv, prin reglementarea lor statutară, dar subiectiv prin exercitarea personală, părțile neputând să le elimine, să le ignore sau să le fixeze în alt fel, în altă formulare, conținut sau reglementare, decât cele cuprinse în legea cadru, sub sancțiunea nulității actelor ilegale astfel emise.

II.4. Cazuri de încetare a raporturilor de serviciu pentru diferite categorii de funcționari publici

II.4.1. Cazurile de încetare a raporturilor de serviciu reglementate de Legea nr.188/1999, statutul funcționarului public

Dispozițiile privitoare la statutul funcționarului public reglementează într-o manieră destul de detaliată modul, cazurile și motivele care pot determina

desfacerea raportului de serviciu, procedura, condițiile efective ce trebuie avute în vedere la luarea unei asemenea măsuri, efectele și controlul încetării raportului, precum și răspunderile părților în asemenea situații

II.4.2. Cazurile de încetare a raportului de serviciu al funcționarului public parlamentar

Sunt reglementate de art.64 din Legea nr.7/2006¹³ și are loc în următoarele condiții:

- a) prin demisie;
- b) prin eliberare din funcția publică parlamentară;
- c) prin destituire din funcția publică parlamentară;
- d) prin pensionare;
- e) prin acordul părților, consemnat în scris;
- f) de drept.

II.4.3. Cazurile de încetarea a raporturilor de muncă ale polițiștilor

Potrivit art.69 din Legea nr.360/2002 statutul polițistului încetarea raporturilor de serviciu ale polițistului se dispune în mod corespunzător de către persoanele care, potrivit art. 15, au competența de acordare a gradelor profesionale și are loc:

- a) la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării în sistemul public de pensii pentru instituțiile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale;
- b) la pierderea capacității de muncă, în condițiile legii, cu excepția situației în care a intervenit menținerea în activitate în condițiile art. 331;

¹³ republicată în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 29 mai 2009

- c) la împlinirea limitei de vârstă în grad profesional;
- d) la cerere;
- e) la numirea într-o altă funcție publică;
- f) prin demisie;
- g) la destituirea din poliție;
- h) la acordarea calificativului nesatisfăcător, de două ori;
- i) când este condamnat prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, cu excepția cazurilor în care s-a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere sau amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, pe baza aprobării persoanelor care au acordat gradele profesionale prevăzute la art. 15;
- j) când, în urma reorganizării activității Ministerului Administrației și Internelor sau a unei unități de poliție ori a reducerii unor posturi de natura celui ocupat de polițistul respectiv, nu sunt posibilități pentru ca acesta să fie încadrat într-o funcție similară în aceeași unitate sau în alte unități;
- k) când nu promovează examenul de definitivare prevăzut la art. 21 alin. (5);
- l) când s-a stabilit că a fost încadrat în mod fraudulos în poliție, chiar dacă această situație a fost depistată ulterior;
- m) în situația nedefinitivării de către agenții de poliție a studiilor prevăzute la art. 73 alin. (8).

(2) Raporturile de serviciu ale polițistului nu pot înceta prin demisie la instituirea stării de urgență sau a stării de asediu ori în caz de mobilizare și de război.

II.4.4. Cazuri de încetare a raporturilor de muncă ale funcționarilor din sistemul administrației penitenciare

Încetarea raporturilor de muncă ale funcționarilor din sistemul administrației penitenciare este reglementată la art.61 din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din administrația națională a penitenciarelor se produce astfel:

- a) demisie;
- b) transfer;
- c) destituire din funcție;
- d) pensionare, în condițiile legii;
- e) împlinirea vârstei 55 de ani sau 57 de ani în mod excepțional;
- f) deces;
- g) desființarea unității ori mutarea acesteia în altă localitate, în cazul în care ofițerul sau agentul nu acceptă să o urmeze;
- h) reducerea personalului unității prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de ofițerul sau agentul în cauză, ca urmare a reorganizării, în cazul în care acesta refuză oferta conducerii unității de trecere în altă funcție;
- i) revocarea actului de numire în funcție, ca urmare a refuzului depunerii jurământului de credință;
- j) ca urmare a constatării nulității actului de numire în funcție, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care nulitatea a fost constatată.

CAPITOLUL III

ÎNCETAREA DE DREPT A RAPORTURILOR DE SERVICIU ALE FUNȚIONARILOR PUBLICI

III.1. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu potrivit Legii nr.188/1999

Încetarea de drept a raportului de serviciu intervine atunci când ne referim la acele situații în care acest drept intervine fără a fi necesară vreo manifestare suplimentară de voință din partea angajatorului sau a angajatului.

Raportul de serviciu existent încetează de drept (art.98) :

- a) la data decesului funcționarului public;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 54 lit. a), d) și f);
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;
- f) când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 54 lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii;
- g) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

h) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă determinată funcția publică.

III.2. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici parlamentari

Raportul de serviciu încetează de drept în următoarele situații:

- a) la data decesului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public parlamentar;
- c) dacă funcționarul public parlamentar nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a), d) și e);
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcție, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) când funcționarul public parlamentar a fost condamnat pentru o infracțiune intenționată la o pedeapsă privativă de libertate printr-o hotărâre definitivă;
- g) ca urmare a interzicerii exercitării funcției, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- h) la data expirării termenului pentru care a fost exercitată cu caracter temporar funcția publică.

Raportul de serviciu încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare a funcționarului public parlamentar pentru limită de vârstă ori invaliditate.

III.3. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor din sistemul administrației penitenciare

În temeiul dispozițiilor art.61 din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din administrația națională a penitenciarelor¹⁴ coroborat cu dispozițiile art.67 din Regulamentul privind condițiile de participare, organizare și desfășurare a concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante și avansare, precum și condițiile pentru modificarea și încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici din sistemul administrației penitenciare aprobat prin Ordinul ministrului justiție nr.2854/2004¹⁵, raporturile de serviciu ale funcționarilor publici cu statut special încetează:

- a) prin transfer funcționarul își încetează raporturile de serviciu cu unitatea la care își desfășura activitatea;
- b) la pensionare, în condițiile legii, pentru limită de vârstă sau de invaliditate;
- c) la împlinirea vârstei potrivit legii;
- d) în caz de deces;
- e) la revocarea actului de numire în funcție, ca urmare a refuzului depunerii jurământului de credință¹⁶;

¹⁴ Republicată în Monitorul Oficial al României Partea I nr. 264 din 10 aprilie 2014

¹⁵ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr.1099 din 25 noiembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare

¹⁶ Art.19 di Statut „personalul din sistemul administrației penitenciare, numit funcționar public cu statut special definitiv, depune jurământul de credință în fața directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor sau, după caz, directorilor unităților din subordinea acesteia, în prezența a 2 martori, dintre care unul este conducătorul compartimentului în care a fost numit funcționarul public cu statut special definitiv, iar celălalt, un alt funcționar public cu statut special definitiv”.

- f) ca urmare a constatării nulității actului de numire în funcție, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care nulitatea a fost constatată;
- g) au fost condamnați prin hotărâre judecătorească definitivă cu executarea pedepsei ori ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau a funcției sau ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară de la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare prin care s-a dispus interdicția.

III.4. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale polițiștilor

Întrucât art.69 din Statutul polițistului nu face distincție între cazurile de încetare de drept a raporturilor de serviciu și alte cazuri de încetare, apreciem că raporturile de serviciu încetează de drept în următoarele situații:

- a) *la împlinirea vârstei și a celorlalte condiții necesare pensionării în sistemul public de pensii pentru instituțiile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale.*
- b) *la pierderea capacității de muncă.*
- c) *împlinirea limitei de vârstă în grad profesional.*
- d) *la numirea într-o altă funcție publică.*
- e) *când este condamnat prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, cu excepția cazurilor în care s-a dispus suspendarea executării pedepsei sub supraveghere sau amenzii penale pentru infracțiuni săvârșite din culpă, pe baza aprobării persoanelor care au acordat gradele profesionale, potrivit legii. Per a contrario, în cazul condamnării prin hotărâre definitivă a polițiștilor pentru săvârșirea unor infracțiuni cu intenție, încetarea raporturilor de serviciu operează indiferent de pedeapsa stabilită, respectiv modul de executare a acesteia.*
- f) *când s-a stabilit că a fost încadrat în mod fraudulos în poliție, chiar dacă această situație a fost depistată ulterior.*

CAPITOLUL III

DESTITUIREA DIN FUNCȚIA PUBLICĂ – SANCTIUNE DISCIPLINARĂ

IV.1. Disciplina muncii

IV.1.1. Noțiuni generale privind disciplina muncii.

Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Cerința respectării unei anumite ordini, a unor reguli, care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidentă valabilă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv. Desigur că, în noile condiții economice, politice și sociale din țara noastră, rolul disciplinei nu a scăzut; ea își menține pe deplin actualitatea și importanța sa¹⁷.

IV.1.2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii.

Din punct de vedere juridic, disciplina muncii poate fi caracterizată, ca *unul din principiile generale ale reglementării relațiilor de serviciu/muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui angajat*¹⁸.

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii, ca *instituție de drept pozitiv al muncii*, semnifică, în mod obiectiv, un sistem de norme care reglementează comportarea angajaților în desfășurarea procesului muncii colective¹⁹.

¹⁷ A se vedea: **Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea**, *Dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 359 și urmât.; **Alexandru Țiclea**, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 775; **Ion Traian Ștefănescu**, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. ; **Verginia Vedinaș**, *Drept administrativ*, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 257; **Romeo Paul Postelnicu**, *Statutul funcționarilor publici*, Editura universitară „Carol Davila”, București, 2006, p. 269-270.

¹⁸ Art. 39 alin.(2) lit. b din Codul muncii.

¹⁹ **Constantin Flitan**, *op. cit.*, p. 25.

IV.1.3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii

Este de la sine înțeles că, reprezentând o parte dintr-un ansamblu, disciplina muncii nu-și are alte izvoare decât cele ale dreptului muncii, în general. Sunt necesare totuși unele sublinieri.

În primul rând, cele mai importante izvoare în această materie cu caracter general, sunt Codul muncii, care conține un capitol (II) intitulat „Răspunderea disciplinară”, integrat Titlului XI „Răspunderea juridică”.

Dar, în cazul funcționarilor publici normele specifice sunt stabilite prin Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, Legea nr. 360/2002²⁰ privind statutul polițistului, Legea nr. 293/2004²¹ privind statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor, Legea nr. 7/2006²² privind statutul funcționarului public parlamentar, Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 10/2004²³ privind statutul personalului vamal, Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 92/2008²⁴ privind statutul funcționarului public denumit manager public, Regulamentul disciplinei militare adoptat prin Ordinul ministrului apărării naționale nr. 26/2009.²⁵

IV.1.4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii

Literatura juridică clasifică mijloacele sau căile de înfăptuire a disciplinei muncii în două categorii²⁶.

²⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 mai 2002, modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 133/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 448 din 27 iunie 2011).

²¹ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 22 septembrie 2009.

²² Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009, modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 284/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010).

²³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 23 martie 2004, modificată și completată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 8/2005 privind stabilirea unor măsuri de preluare a Gărzii Financiare și a Autorității Naționale a Vămirilor în subordinea Ministerului Finanțelor Publice, precum și a unor măsuri de reorganizare a Agenției Naționale de Administrare Fiscală modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 287/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 31 ianuarie 2005).

²⁴ Publicată în M. Of. nr. 484 din 30 mai 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 284/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010).

²⁵ Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 187 din 25 martie 2009.

²⁶ A se vedea **Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea**, *op. cit.*, p. 560 și urm.

Prima categorie cuprinde căile sau mijloacele cu caracter *organizatoric, preventiv și stimulat*iv. Într-adevăr, așa cum am mai menționat, între organizarea și disciplina muncii există o strânsă legătură: numai o organizare perfectă a muncii permite existența unei discipline corespunzătoare și constituie o condiție a prevenirii abaterilor disciplinare. Au caracter stimulat

iv pentru respectarea disciplinei muncii acele dispoziții legale care prevăd acordarea, pentru rezultatele deosebite în activitatea desfășurată, *a salariului de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională*, fără respectarea condiției de vechime, *trecerea în gradația imediat superioară* numai a personalului notat cu calificativul „bun” și „foarte bun” în anul precedent, *existența sistemului de sporuri și premii etc.*

În cea de *a doua categorie* se cuprind *sanctiunile* aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii. Desigur că, pe de o parte, reglementarea acestor sancțiuni constituie un mijloc eficient de prevenire a abaterilor de la disciplina muncii, iar, pe de altă parte, sancțiunile se aplică numai în ipoteza săvârșirii unor astfel de fapte ilicite.

IV.1.5. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare.

Ca orice formă a răspunderii juridice²⁷, și răspunderea disciplinară îndeplinește un rol subsidiar pentru că, în asigurarea ordinii de drept, ponderea principală o deține conștiința răspunderii, ca o caracteristică superioară a demnității și personalității umane.

În cazurile în care abaterea a fost totuși săvârșită, răspunderea disciplinară își exercită întreita sa funcție, *sanționatoare, preventivă și educativă*. Persoanei vinovate i se va aplica o pedeapsă cu caracter precumpănitor moral sau material, după caz, adică după gravitatea abaterii săvârșite, care se reflectă pe planul conștiinței și al atitudinii celui sancționat ca *o constrângere morală* sau ca *o privațiune materială*, de natură să-l rețină pe

²⁷ Răspunderea juridică este ea însăși una din formele răspunderii sociale. A se vedea **Vasile Pătulea**, *Corelația dintre „răspunderea juridică” și „responsabilitatea socială”*, în „Revista română de drept” nr. 1/1984, p. 6-12.

viitor de la comiterea altor abateri. Prin aceasta, răspunderea disciplinară se aseamănă cu răspunderea penală sau contravențională și se deosebește de răspunderea patrimonială, care îndeplinește, în principal, o funcție reparatorie.

Răspunderea disciplinară *este de natură contractuală*, chiar și în cazul funcționarilor publici. Existența raportului de muncă/de serviciu are ca efect *subordonarea ierarhică*, ca o condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Subordonarea ierarhică reprezintă în același timp temeiul ierarhic al autorizării angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

IV.1.6. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare.

În mod similar celorlalte forme ale răspunderii – penală sau contravențională – unicul temei al răspunderii disciplinare, condiția necesară și suficientă a declanșării ei este abaterea disciplinară²⁸. Dar, în timp ce fiecare din faptele ce constituie infracțiuni sau contravenții sunt descrise cu precizie în lege, legislația muncii sau administrativă nu cuprinde asemenea determinări, ori le enumeră cu caracter neexhaustiv.

IV.1.7. Cauze de exonerare sau de neresponsabilitate.

Răspunderea disciplinară poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii; absența oricăreia dintre ele face ca abaterea și, pe cale de consecință, răspunderea să nu poată exista. Sunt totuși cazuri în care, deși fapta pare să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei duc la concluzia că, în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial, că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea de răspundere.

²⁸ Așa cum infracțiunea este singurul temei al răspunderii penale, iar săvârșirea contravenției singurul temei al răspunderii contravenționale.

IV.2. Aspecte generale privind normele de conduită ale funcționarilor publici

IV.2.1. Noțiuni introductive

În țara noastră, etica funcționarilor publici are o importanță aparte față de alte state cu democrații consolidate. A ignora dezvoltarea pe coordonate etice a funcționarilor publice, sub pretextul că este de ajuns aplicarea legii, este tot una cu a ignora faptul că funcționarii publici sunt persoane, nu simpli executanți, că ei au propriile valori, provin din medii diferite, iar dorința lor de afirmare ca profesioniști nu se reduce la conformism, salariu, sancțiune, premiere, ci că identitatea profesională devine o componentă a identității personale.

IV.2.2. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici sunt:

a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice;

c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

d) profesionalismul, conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

e) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;

f) integritatea morală, principiu conform căruia funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției publice pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia funcționarii publici pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

h) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici trebuie să fie de bună-credință;

i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

IV.3. Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici

IV.3.1. Asigurarea unui serviciu public de calitate

Funcționarii publici au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.

În exercitarea funcției publice, funcționarii publici au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.²⁹

²⁹ Art. 43, alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

IV.3.2. Loialitatea față de constituție și lege

Funcționarii publici au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin din fișa postului, cu respectarea eticii profesionale.

Funcționarii publici trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor publice deținute.

IV.3.3. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Funcționarii publici au obligația de a apăra, în mod loial, prestigiul instituției sau autorității publice, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestora.

Funcționarilor publici le este interzis:

a) să exprime, în public, aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea pe care o desfășoară, cu politicile și strategiile instituției sau autorității publice respective ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția sau autoritatea publică are calitatea de parte;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției sau autorității publice ori ale unor funcționari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice unde lucrează.

Aceste interdicții se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

Asemenea îndatoriri profesionale nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a funcționarilor publici de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

IV.3.4. Libertatea opiniilor

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici au obligația de a respecta demnitatea funcției publice deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor de serviciu.

În activitatea lor, funcționarii publici au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, funcționarii publici trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

IV.3.5. Activitatea publică

În cadrul instituțiilor sau autorității publice relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarii publici desemnați în acest sens, în condițiile legii.

Funcționarii publici desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare.

În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, funcționarii publici pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al propriului departament.

IV.3.6. Activitatea politică

În exercitarea funcției publice, funcționarilor publici le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.³⁰

IV.3.7. Folosirea imaginii

În considerarea funcției publice deținute, funcționarilor publici le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

IV.3.8. Cadrul relațiilor

În relațiile cu personalul din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, funcționarii publici sunt obligați :

- a) să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate;
- b) să nu aducă atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:
 - întrebuițarea unor expresii jignitoare;
 - dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
 - formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

³⁰ Art. 44, alin (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

c) să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Funcționarii publici au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:

- promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

- eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul etc.

Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute în lege și în regulamentele de ordine internă.

IV.3.9. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Funcționarii publici care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional, au obligația să promoveze o imagine favorabilă.

În relațiile cu reprezentanții altor state, funcționarilor publici le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

În deplasările externe, funcționarii publici sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

IV.3.10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Funcționarii publici nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei,

părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.³¹

IV.3.11. Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, funcționarii publici au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

Funcționarilor publici le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

IV.3.12. Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii publici din subordine.

Funcționarii publici de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Se interzice funcționarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile ce guvernează conduita profesională.

³¹ Art. 47, alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

IV.3.13. Folosirea prerogativelor de putere publică

Este interzisă folosirea de către funcționarii publici, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice deținute.

IV.3.14. Utilizarea resurselor publice

Funcționarii publici sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției sau autorității publice unde lucrează, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

IV.4. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare

Sanționarea disciplinară se face potrivit unor reguli procedurale care au dublu scop: *educativ* – în sensul combaterii unor comportamente deviate de la regulile de disciplină a muncii dăunătoare procesului muncii și *preventiv* – în sensul evitării aplicării injuste a unor anumite sancțiuni disciplinare prin garantarea stabilirii exacte a faptelor și asigurării dreptului la apărare al persoanelor în cauză. Este important de stabilit că regulile procedurii disciplinare prevăzute de lege nu se bucură de aceeași aplecare din partea legiuitorului, precum reglementările specifice răspunderii penale, respectiv contravenționale³².

IV.5. Caracterizare generală a destituirii din funcția publică

Pe lângă o sancțiune cu caracter moral, legea reglementează sancțiuni cu caracter precumpănitor material și sancțiuni cu caracter material dar care, în primul rând, afectează cariera funcționarului public, cea mai gravă atrăgând chiar încetarea raportului de funcție publică.

³² A se vedea Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 5/1973, pct. 2 în Culegerea de decizii pe anul 1973, p. 14-16.

CAPITOLUL V
ELIBERAREA, DEMISIA ȘI ALTE CAZURI DE ÎNCETARE A
RAPORTURILOR DE SERVICIU

V.1. Eliberarea din funcție

V.1.1. Eliberarea din funcție conform Legii nr.188/1999

Dispozițiile art.99 din Legea nr.188/1999 prevede la alin.1 faptul că „persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în următoarele cazuri”:

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

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

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

d) pentru incompetența profesională, în cazul obținerii calificativului *"nesatisfăcător"* la evaluarea performanțelor profesionale individuale.

e) funcționarul public nu mai îndeplinește condiția privitoare la stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;

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

g) ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de acceptare a numirii în condițiile art. 93.

V.1.2. Eliberarea din funcție a funcționarilor publici parlamentari

Eliberarea din funcție se face conform dispozițiilor art. 66 din Legea nr.7/2006 și anume, Secretarul General al Camerei Deputaților sau Senatului, după caz, va dispune eliberarea din funcție prin ordin, care se comunică funcționarului public parlamentar în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, pentru motive neimputabile acestuia, în următoarele cazuri:

- a) reducerea personalului, ca urmare a reorganizării activității, prin desființarea postului ocupat de funcționarul public parlamentar;
- b) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de către alt funcționar public parlamentar, a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- c) starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public parlamentar, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice parlamentare deținute.

V.1.2. Eliberarea din funcție și destituirea funcționarilor publici din sistemul penitenciar

Funcționarii publici cu statut special sunt eliberați din funcțiile pe care le dețin în cazurile de încetare a raporturilor de serviciu și de schimbare din funcție în sistemul administrației penitenciare.

V.2. Demisia – cauză de încetare a raporturilor de serviciu

V.2.1. Demisia funcționarului public

Este reglementată la art.97 lit. e din Legea nr.188/1999.

Funcționarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris persoanei care a re competența legală de numire în funcția publică.

Demisia nu se motivează, și produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare.

V.2.2. Demisia funcționarilor publici parlamentari

Funcționarul public parlamentar poate demisiona din funcție, cu obligația notificării în scris secretarului general al Camerei Deputaților sau Senatului, după caz. Demisia nu trebuie motivată și produce efecte la 30 de zile calendaristice de la înregistrare

V.2.3. Demisia funcționarilor publici din sistemul penitenciar

Funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare pot solicita, în scris, încetarea raporturilor de serviciu prin demisie.

Demisia produce efecte după 15 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, dacă funcționarul public cu statut special în cauză și directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor sau, după caz, conducătorul unității din subordinea acesteia nu au convenit alt termen mai scurt.

V.2.4. Demisia și încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor la cerere

Raporturile de serviciu ale polițiștilor pot înceta prin demisie, demisie ce nu este posibilă la instituirea stării de urgență, de asediu, ori în caz de mobilizare și de război. În acest caz trebuie să existe un termen de preaviz de 30 de zile iar demisia nu trebuie să fie aprobată.

De asemenea, art.69 lit.d prevede că încetarea raporturilor de serviciu ale polițiștilor pot avea loc și la cererea polițistului, cererea fiind supusă aprobării și existând termen de preaviz.

V.3. Încetarea raporturilor de serviciu prin acordul părților

Reprezintă o cauză de încetare a raporturilor de serviciu, consacrată în mod expres pentru funcționarii publici și funcționarii publici parlamentari, cu condiția încheierii în formă scrisă a acordului de voință a părților, care trebuie să îndeplinească condițiile de fond prevăzute de lege pentru încheierea lor valabilă. În dreptul comun, s-a reținut faptul că acest caz de încetare intervine ca urmare a solicitării angajatului, pe care angajatorul trebuie să o aprobe³³. În materia analizată competența de aprobare revine organului cu atribuții de numire în funcția a funcționarului public. Ca atare, inițiativa uneia dintre părți de a înceta raporturile de serviciu reprezintă, din punct de vedere juridic, o ofertă lansată celeilalte părți. Desigur că, în cazul unui refuz din partea organului îndreptățit, funcționarul public are la îndemână întotdeauna calea demisiei – act juridic unilateral care conduce la încetarea raporturilor de serviciu, fără a fi necesară vreo aprobare.

V.4. Alte cauze de încetare a raporturilor de serviciu

V.4.1. Cauze specifice de încetare a raporturilor de serviciu ale polițiștilor

V.4.1.1. Cauze ce țin persoana polițistului

V.4.1.2. Cauze ce nu țin persoana polițistului

V.4.2. Cauze specifice de încetare a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici din sistemul administrației penitenciare

³³ **Alexandru Țiclea**, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ediția a VII-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2013, p.717.

V.4.2.1. Desființarea unității ori mutarea acesteia în altă localitate

V.4.2.2. Reducerea personalului unității prin desființarea unor posturi

CAPITOLUL VI

ASPECTE PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARUL PUBLIC ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

VI.1. Scurt istoric

După cum se arată în lucrările naționale, cât și în lucrările de drept administrativ comparat, în fiecare țară apuseană există tradiții ale funcției publice, care nu trebuie confundate cu apariția unui statut general. Se apreciază că prima țară care a adoptat un Statut general al funcției publice este Spania, prin Legea din 1852, urmată de Luxemburg, printr-o lege din anul 1872, și Danemarca, în 1899. În Italia, primul statut al funcționarilor civili ai statului a fost adoptat la 22 noiembrie 1908, iar în Republica Irlanda prima lege privind funcția publică datează din anul 1922. Olanda și Belgia au adoptat prima lege privind funcționarii în 1929, iar Regulamentul general al funcționarilor din Regat apare în anul 1931.

VI.2. Conceptul de funcție publică în statele Uniunii Europene

Tradițional, noțiunea de funcție publică s-a impus ca o noțiune fundamentală a dreptului administrativ, ca fiind strâns legată de noțiunea de autoritate. O autoritate publică (un organ de stat) cuprinde din punct de vedere structural trei elemente:

- a) competență;
- b) mijloace materiale și financiare;
- c) personal structurat pe compartimente funcționale sau specializate, pe ierarhii administrative și funcții, numai unele dintre ele fiind, însă, funcții publice.

VI.3. Constituționalitatea și legalitatea funcției publice în Uniunea Europeană

Raportându-ne la țările care au constituții scrise se poate spune că în fiecare se găsesc principii ale funcției publice, motiv pentru care în lucrările de drept public comparat, mai exact de drept public comunitar, se discută foarte clar despre „bazele constituționale ale funcției publice”. Este adevărat, numărul articolelor din constituție ce se referă la funcția publică diferă de la o țară a Uniunii la alta, la fel diferă și tehnica ori conținutul reglementării, nu trebuie uitat că unele constituții au fost adoptat în primele decenii ale secolului trecut (de exemplu Constituția Norvegiei în 1814), iar altele în ultimele decenii ale secolului nostru (de exemplu Constituția Olandei în 1983), dar nu se poate contesta că asemenea reglementări nu există.

VI.4. Funcționarul public în țările Uniunii Europene

Selecția funcționarilor public a reprezentat, dintotdeauna, o preocupare de prim ordin pentru clasa politică, respectiv pentru partidele politice aflate la guvernare sau, după caz, în opoziție. Criteriile și metodele de selecție, cum se susține în literatura de specialitate, reflectă în fiecare țară și pentru fiecare epocă caracteristici fundamentale ale sistemului administrativ statal respectiv³⁴. Aceste aprecieri, firește, sunt valabile și în prezent, cum ale pot fi susținute și pentru viitor, atâta timp cât va exista statul, implicit administrația publică, va fi nevoie și de funcționari publici.

VI.5. Reglementarea funcției publice în unele țări ale uniunii europene

VI.5.1. Reglementarea funcției publice în Franța³⁵

³⁴ B. Gournay, J.F.Kesler, J. Siwek-Pouydesseau, *Administration publique*, P.U.F., Paris, 1967, p. 351

³⁵ *Funcția publică*, Studiu documentar, Camera deputaților, Departamentul pentru informare parlamentară, 1998, p.20-22

Sistemul francez al funcției publice se caracterizează prin întinderea sa, căci înglobează atât agenți ai statului și ai colectivităților teritoriale, cât și pe cei care lucrează în spitale. Sistemul se distinge prin existența a două principii fundamentale: cel al carierei și cel al separării gradului de ocupație. Acest mecanism interzice funcționarului să revendice numai ocuparea unei anumite funcții și totodată, desființarea postului nu antrenează concedierea sa, administrația fiind obligată să-i redistribuie într-o altă funcție, corespunzător cu competența sa atestată de gradul pe care îl are.

VI.5.3. Reglementarea funcției publice în Germania

Agenții publici aparțin celor două sisteme de funcție publică: sistemul funcției publice de carieră, cu funcționari supuși dreptului tradițional al funcției publice și sistemul funcției publice de ocupație, al angajaților și muncitorilor supuși dreptului muncii.

Principiile privind funcționarii se regăsesc în art. 33 al Legii fundamentale din 23 mai 1949, alte două legi importante ale funcției publice fiind cea referitoare la funcția publică din 4 iulie 1953, modificată în anul 1971 și Legea cadru de uniformizare a dreptului funcției publice din 1 iulie 1957, modificată în anul 1985. După reunificare, sistemul funcției publice a fost extins la fost RDG, rezultând nu numai probleme de organizare, dar și conflicte sociale. Foștii funcționari din RDG trebuie să susțină teste de aptitudini pentru a pătrunde în funcția publică federală.

VI.5.4. Reglementarea funcției publice în Italia

Noțiunea de „funcționar” este rezervată în Italia agenților care exercită anumite funcții sau exprimă în mod legitim voința administrației. Este o concepție care se apropie de cea care rezervă funcționarilor puteri publice, dar este mai restrictivă, prin aceea că sunt considerați funcționari conducători (1,6 % din personalul civil) și cadre superioare (9,5 % din personalul civil). Raporturile

de serviciu sunt aceleași în sectorul public și în cel privat, diferența rezidând în faptul că agenții publici exprimă puterea politică.

VI.5.5. Reglementarea funcției publice în Olanda

Reglementarea generală a condițiilor de muncă, respectiv statutul, figurează în Legea privind funcționarii, din anul 1929, în Regulamentul general al funcționarilor de stat din anul 1931 și într-un decret privind salarizarea funcționarilor de stat. În acest cadru, colectivitățile locale precum și ministrul educației pot stabili prevederi sociale.

VI.5.6. Reglementarea funcției publice în Belgia

În această țară sistemul carierei a fost împins până la extrem. Agentul public se află într-o situație de drept public. Funcționarii (agenți permanenți sau definitiv) sunt titulari ai unui grad, au o ocupație și își exercită funcția în cadrul unui statut. Angajații temporari nu pot fi numiți pentru o perioadă mai mare de doi ani. Pot fi angajate și persoane pe bază de contract, cu condiția ca activitățile respective să nu facă obiectul unor reglementări statutare (să fie activități cu o utilitate temporară). În plus, legea-program din 30 decembrie 1988 a organizat un regim numit contractual subvenționat, la care pot accede șomerii. Textul de bază care constituia statutul general al funcționarilor a fost înlocuit prin Hotărârea regală din 22 noiembrie 1991, care stabilește principiile generale ale statului administrativ și pecuniar al agenților statului, aplicabil personalului cu funcții executive și persoanelor juridice de drept public aferente. Agenții și polițiștii locali, magistrații și militarii nu sunt înglobați în noțiunea de funcție publică. Sistemul se bazează pe o ierarhie de grade, împărțite la rândul lor în ranguri, pe promovarea prin avansare în grad în interiorul unui nivel și, prin concurs, de la un nivel la altul, pe ierarhia salariilor și pe proceduri de restrângere a puterii discreționare a autorității administrative.

VI.5.7. Reglementarea funcției publice în Spania

Definiția funcționarului public este dată de Legea din 7 februarie 1964: „Funcționarii administrației publice sunt persoanele încorporate în acestea din urmă, în virtutea unei relații de servicii profesionale remunerate, supuse unui regim de drept administrativ”. Sistemul carierei domină funcția publică spaniolă. Funcționarii sunt grupați în corpuri, foarte importante pentru înțelegerea funcției publice. Începând din momentul în care candidează pentru o funcție și până la evaluare, inclusiv în ceea ce privește stabilirea atribuțiilor sau salariului, funcționarul „aparține” unui corp, din care poate ieși numai dacă participă la alte probe de selecție. Corpul reprezintă elementul stratificării sociale, este un grup de presiune și un instrument de creare de elite. Acest sistem face ca funcționarul să fie o ființă pasivă, căci remunerarea și promovarea sa depind de corpul din care face parte și nu de calitatea activității sale. Orice inițiativă se transformă în sancțiune în caz de eșec.

VI.5.8. Reglementarea funcției publice în Danemarca

Sistemul funcției publice este centrat mai mult pe ocupație decât pe carieră.

Există două categorii de agenți public: funcționarii, care, deși se bucură de avantaje speciale (securitatea postului, pensie), nu au dreptul la grevă și angajații. Acest mecanism a contribuit la împărțirea funcționarilor în două categorii: începând de la gradul de șef de birou numirile se fac potrivit normelor de drept public, iar în posturile inferioare numirile se fac în conformitate cu convențiile colective.

VI.5.9. Statutul funcționarului public în cadrul Uniunii Europene

Instruirea succesivă a celor trei Comunități, a condus la apariția a trei grupuri de reprezentanți cu statut diferit.

Statul funcționarilor și regimul aplicabil celorlalți reprezentanți a fost elaborat de Consiliu în baza articolelor 212 din Tratatul C.E.E. și 186 din Tratatul C.E.E.A. și se limita la trei puncte cu referire expresă la statutul personalului din cadrul C.E.E.A., astfel:

- a) funcționarea unei ierarhii pe grade;
- b) nivelul de ansamblu al baremurilor remunerațiilor mai mic cu 3%;
- c) regimul de pensionare mai riguros reglementat.

Tratatul de fuzionare din 8 aprilie 1965 a unificat, prin art. 24, funcția publică a celor 3 comunități, fiind supusă unui text unic (adoptat în Consiliu cu majoritate calificată).

Statutul funcționarilor Comunităților europene și regimul aplicabil altor reprezentanți ai acestor Comunități au făcut obiectul Regulamentului din 29 februarie 1968, modificat în mai multe rânduri.

În plus, personalul comunitar beneficiază de dispozițiile Protocolului asupra privilegiilor și imunităților Comunităților europene, anexat la Tratatul de fuziune.

Funcțiile publice comunitare se deosebesc de alte funcții publice internaționale prin caracterul lor temporar, nu de lungă durată, neexistând siguranța unei cariere îndelungate³⁶.

Potrivit art. 1 din Statut, este funcționar orice persoană care a fost numită, în condițiile prevăzute în statut, într-o funcție permanentă în una dintre instituțiile Comunităților.

Sunt selecționate printr-un act unilateral de către o autoritate competentă și se supun dreptului comunitar, precizat prin statut, statut care poate fi modificat de la o etapă la alta, în funcție de evoluția sistemului comunitar.

În afara celor mai înalți funcționari (directorii generali și directorii), funcționarii sunt selecționați prin concurs. Litigiile dintre ei sunt de competență

³⁶ Călinoiu, C., Virginia Vedinaș – Teoria funcției publice comunitare, Editura Lumina lex, București, 1999, p. 46

exclusivă a Curții de Justiție a Comunității. În concordanță cu normele prevăzute în regimul aplicabil celorlalți reprezentanți, instituțiile pot angaja prin concurs, diferite categorii de agenți care se vor supune fie dreptului comunitar, fie celui național.

În condițiile contractuale sunt înscrise două categorii de personal:

- a) cel permanent (din cercetare);
- b) cel temporar.

VI.5.10. Reglementarea juridică a statutului funcționarului public european

În general, cadrul juridic al administrației publice se stabilește prin dispoziții generale cuprinse în constituția fiecărui stat, prin acte normative adoptate de Parlament, Guvern, ministere (pe domenii de activitate). În anumite cazuri, prin convenții colective se stabilește un set de reglementări care privesc sectoare speciale ale administrației publice. Dispozițiile legale referitoare la administrația publică vizează diverse aspecte cum ar fi statutul legal al funcționarilor, dreptul la prestații financiare și la creșteri salariale, dreptul la pensie, precum și alte drepturi și obligații³⁷.

³⁷ Bossaert, D., Demmke, C., Nomden, K., Polet, R. *op.cit.*, p. 39

CONCLUZII ȘI PROPUNERI DE LEGE FERENDA

I. CONCLUZII

Transformările vieții sociale au determinat multiple probleme ale membrilor societății, îndeosebi de ordin administrativ. Nevoile formulate de aceștia au dus la apariția funcției publice și a funcționarilor care să participe, într-un cadru integrat, la îndeplinirea acestora și la satisfacerea obiectivului general al sistemului administrativ creat.

Altfel spus, comunitatea umană n-ar fi progresat dacă nu și-ar fi creat un întreg organism social, căruia să-i dea valabilitate prin personalul investit în diversitatea de funcții statornicite de-a lungul timpului.

Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici reprezintă legea cadru a funcției publice în România. Această lege se înscrie pe linia tradiției din perioada interbelică a României, justificându-se și cu argumente de drept comparat.

Diversitatea sarcinilor pe care le are de îndeplinit administrația publică necesită o gamă extrem de variată de prestațiuni realizate prin serviciile publice, ca și un personal cu pregătire profesională diversă. Satisfacerea nevoilor cotidiene ale colectivității, a nevoilor omului care trăiește într-o grupare organizată, rămâne finalitatea esențială și singura justificare a administrației publice, atât de diversificată, mai ales în prestațiile sale către populație.

Privită din punct de vedere sociologic, administrația publică nu reprezintă altceva decât o sumă de colectivități umane care organizează anumite acțiuni în favoarea altor oameni. Din acest punct de vedere, problema oamenilor care lucrează în administrație capătă importanță considerabilă.

Independența funcționarului public implică unele incompatibilități, care nu constituie doar o măsură de protecție a funcției în considerarea căreia a fost instituită , ci și a celor cu care această funcție devine incompatibilă, împiedicând

cumulul lor, fiind în dauna celor două funcții, a imparțialității, obiectivității și independenței pe care exercițiul lor corect le presupune. Prin incompatibilitate se înțelege imposibilitatea exercitării anumitor funcții sau profesii de către un funcționar public în condițiile prevăzute de lege.

Pe de altă parte, în țara noastră, etica funcționarilor publici are o importanță aparte față de alte state cu democrații consolidate. A ignora dezvoltarea pe coordonate etice a funcționarilor publice, sub pretextul că este de ajuns aplicarea legii, este tot una cu a ignora faptul că funcționarii publici sunt persoane, nu simpli executanți, că ei au propriile valori, provin din medii diferite, iar dorința lor de afirmare ca profesioniști nu se reduce la conformism, salariu, sancțiune, premiere, ci că identitatea profesională devine o componentă a identității personale.

Împlinirea profesională este o parte a împlinirii omenești și o condiție a stimei de sine. Zona etică a funcționarilor publici este cu atât mai sensibilă cu cât scopul vizat este menținerea încrederii publice în funcționarea instituțiilor, încredere fără de care democrația este doar spectacol politic.

Într-o abordare susținută de comparația realizată cu sistemul privat, funcționarii publici din România au câteva deficiențe majore, respectiv:

- lipsa de cultură politică și managerială a funcționarilor publici;
- conservatorismul manifestat prin rezistență la schimbare;
- dificultatea cu care se completează cunoașterea și cu care se asimilează experiențele de succes din alte țări;
- slaba cunoaștere a limbilor străine;
- lipsa cunoașterii nemijlocite a situațiilor din teren și adoptarea multor decizii neconforme cu realitatea;
- lipsa de informație și mai ales de comunicare privind fapte și acțiuni concrete desfășurate cu succes în alte instituții similare;
- paralelismul raportării funcționarilor publici văzut ca flux de informații direcționate de jos în sus pe o singură direcție fără colateralități.

Funcționarii publici joacă un rol foarte important din perspectivă etică. Rațiunile pentru care considerăm că ar trebui să aibă acest rol sunt, în principal, următoarele:

- controlează informația publică (controlul asupra informației este o formă esențială a puterii);
- orice program de guvernare, indiferent de nivelul căruia i se adresează, trebuie implementat și aceasta depinde de funcționarii publici;
- conformismul, în sensul supunerii la norme, primează asupra convingerilor personale și este criteriu de menținere și promovare în funcție.

De asemenea, disciplina muncii este specifică relațiilor sociale de muncă. Obligația de a respecta disciplina muncii este o obligație de sinteză ce rezumă și implică toate obligațiile de serviciu, inclusiv normele de comportare în instituție, ce revin funcționarilor publici potrivit contractului individual de muncă încheiat, în legătură cu realizarea atribuțiilor și sarcinilor aferente funcției în care este încadrat. Disciplina muncii constituie, așadar, o obligație complexă a oricărui angajat. Ea se referă la ansamblul îndatoririlor ce revin funcționarilor publici în calitate de persoane încadrate în muncă în cadrul autorităților sau instituțiilor publice. Numai îndatoririle care izvorăsc din raportul juridic de muncă, bazat pe contractul de muncă, fac parte din disciplina muncii. Principala metodă de realizare a disciplinei muncii o reprezintă convingerea (persoana încadrată în muncă acceptă, în mod conștient și din convingere, normele de disciplină de la locul de muncă) și recompensarea muncii (salariul, prime etc.).

Ca atare, având în vedere cele prezentate în cuprinsul lucrării, putem concluziona:

1. Statutul funcționarilor publici trebuie să conțină o ierarhizare și un tablou general al funcțiilor publice, arătând la ce nivel sau pentru care categorii operează această interdicție. Astfel, intră în discuție funcțiile cele mai importante, de decizie, de concepție, de coordonare, atât din administrația centrală, cât și din administrația locală.

2. Proiectul de statut al funcționarului public ar trebui să determine cu claritate conținutul noțiunii de stabilitate în funcție, cu atât mai mult la categoria funcționarilor administrativi chemați să participe la realizarea în concret a legii în vederea satisfacerii interesului general al cetățenilor, ceea ce nu se poate realiza fără o minimă garanție de stabilitate.

3. Se justifică din ce în ce mai mult recunoașterea noțiunii de carieră în funcție și consacarea sa în statutul funcționarilor publici, mai cu seamă pentru categoria funcționarilor administrativi. Ne justificăm această opinie pe necesitatea asigurării continuității activității în administrație din punct de vedere al profesionalismului și mai puțin pe criteriul adeziunii politice al lucrătorului din administrație care este chemat în ultimă instanță să execute în concret legea prin prisma criteriului obiectiv al satisfacerii nevoii cetățeanului.

4. În statutul funcționarului public ar trebui să fie avute în vedere criterii speciale cu privire la accesul la funcția publică din administrație care s-ar putea întrepătrunde cu condițiile legale de determinare a funcționarului de carieră.

5. Statutul funcționarului public trebuie să cuprindă o reglementare clară și fără echivoc cu privire la exercițiul dreptului la grevă.

II. PROPUNERI DE LEGE FERENDA

1. O primă propunere vizează modificarea Legii nr.360/2002 astfel încât să se facă distincție clară între cazurile de încetare a raporturilor de serviciu ale polițiștilor și anume să fie expres delimitate așa cum este în Codul muncii încetarea de drept (art.56 lit.a) și încetarea prin voința unilaterală a uneia dintre părți în condițiile și în limitele legii (art.56 lit.c și în Legea nr.188/1999 statutul funcționarilor publici.

2. În prezent în România există diferite acte normative ce reprezintă statute de personal ce diferă mai mult sau mai puțin unele de altele fără a avea în vedere specificul activității pe care o desfășoară funcționarul public, de aceea considerăm oportună apariția unui cod al funcționarului public cu aplicarea

pentru toți funcționarii publici din România iar acolo unde specificul activității o cere se pot face mențiuni exprese în codul funcționarului public.

3. Propunem reglementarea unei proceduri stricte de realizare a reintegrării în funcție prin stabilirea, cu claritate, a modalităților de punere în practică a hotărârilor judecătorești. În cadrul acestor proceduri este necesar să se prevadă termenul ferm în care se execută hotărârea, persoana care trebuie să aibă inițiativa și modul de acțiune (dacă trebuie emis un act juridic și care este acesta). Deși, în principiu, executarea hotărârii de reintegrare în funcție se poate face imediat ce a fost pronunțată de prima instanță, fiind definitivă și executorie, în practică se așteaptă până ce hotărârea este redactată și comunicată. Executarea este astfel întârziată, deoarece între momentul pronunțării și momentul redactării se scurge o perioadă de timp care acționează împotriva intereselor funcționarului public respectiv. În lipsa unei reglementări precise în acest sens, de bunăvoie sau abuziv, funcționarul public sau angajatorul pot invoca necunoașterea momentului în care trebuie să aibă loc reintegrarea în funcție. Există situații în care angajatorul refuză să reintegreze funcționarul public, invocând exercitarea căilor de atac, dar și situații în care funcționarul public tergiversează prezentarea la serviciu pentru a mări cuantumul despăgubirilor care i se cuvin. De asemenea, în alte situații, profitând de neștiința funcționarului public care nu și-a exprimat intenția de a fi reintegrat în funcție, așteptând soluția din căile de atac, angajatorul îl destituie din funcție pe motivul că a absentat mai multe zile de la serviciu, după pronunțarea în prima instanță și, în acest fel, a săvârșit o nouă abatere disciplinară. Considerăm că, în acest caz, obligația reintegrării incumbă și angajatorului căruia i se comunică hotărârea judecătorească pe care ar trebui să o execute benevol, încunoștințând funcționarul public să se prezinte la serviciu.

BIBLIOGRAFIE

I. Acte normative

1. Constituția României;
2. Codul muncii;
3. Noul Cod civil (Legea nr.287/2009);
4. Noul Cod de procedură civilă;
5. Noul Cod penal;
6. Codul penal;
7. Codul de procedură penală;
8. Legea nr.134/2010 – Codul de procedură civilă;
9. Legea nr.135/2010 – Codul de procedură penală;
10. Legea nr.286/2009 – Codul penal;
11. Legea nr.1/2011 a educației naționale;
12. Legea nr.188/1999 statutul funcționarului public
13. Legea nr.360/2002 statutul polișistului
14. Legea nr.62/2011 a dialogului social
15. Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
16. Legea nr.319/2006 a securității și sănătății în muncă;
17. Legea nr.7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar;
18. Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
19. Legea nr.247/2005 privind reforma în domeniile proprietății și justiției precum și unele măsuri adiacente;
20. Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
21. Legea nr.317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii;
22. Legea nr.304/2004 privind organizarea judiciară;

23. Legea nr.514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic;
24. Legea nr.51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat;
25. Legea nr.31/1990 a societăților;
26. Ordonanța Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
27. Ordonanța de urgență a Guvernului nr.79/2008 privind măsuri economico-financiare la nivelul unor operatori economici;
28. Hotărârea Guvernului nr.500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților;
29. Hotărârea Guvernului nr.1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină;
30. Hotărârea Guvernului nr.991/2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului;
31. Hotărârea Guvernului nr.616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și de propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul justiției, precum și condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari;
32. Hotărârea Guvernului nr.938/2004 privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de organizare a agentului de muncă temporară;
33. Hotărârerea UNBR nr.64/2011 privind Statutul profesiei de avocat
34. Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr.378/2005 pentru aprobarea Regulamentului de ordine interioară al instanțelor judecătorești;

II. Tratatate, cursuri, monografii

1. Abraham Pavel, *Răspunderea penală a angajaților pentru infracțiuni săvârșite în cadrul raportului juridic de muncă. Corelații cu răspunderea disciplinară* – Teză de doctorat, București, 1994;
2. Alexe Cristina Emilia, *Judecătorul în procesul civil, între rol activ și arbitrar*, vol.I, Editura C.H.Beck, București, 2008;
3. Athanasiu Alexandru, Dima Luminița, *Dreptul muncii – curs universitar*, Editura All Beck, București, 2005;
4. Barac Lidia, *Răspunderea și sancțiunea juridică*, Editura Lumina Lex, București, 1997;
5. Bălan Ioan, *Motivele de recurs în procesul civil*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007;
6. Bejan Pavel, Schmutzer Gabriela Georgiana, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroșan, București, 2010;
7. Beleiu Gheorghe, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, Ediția a XI-a, revăzută și adăugită de Marian Nicolae și Petrică Trușcă, Editura Universul juridic, București, 2007;
8. Beligrădeanu Șerban, *Studii de drept român al muncii*, Editura C.H.Beck, București, 2007;
9. Boboș Gheorghe, *Teoria generală a dreptului*, Editura Dacia, 1994;
10. Boroș Alexandru, *Drept penal. Parte generală. Conform Noului Cod penal*, Editura C.H.Beck, București, 2010;
11. Boroș Gabriel, *Codul de procedură completat și adnotat*, vol. I, Editura All Beck, București, 2001;
12. Boroș Gabriel, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2002;
13. Bulai Costică, Bulai N. Bogdan, *Manual de drept penal. Partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2007;

14. Deleanu Ion, *Tratat de procedură civilă. Din perspectiva noului Cod de procedură civilă*, vol.I, Editura Wolters Kluwer, București, 2010;
15. Gheorghiu Valeria, *Procedura soluționării conflictelor de muncă. Aspecte teoretice și practice*, Editura Pro Universitaria, București, 2008;
16. Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru, *Dreptul muncii*, Ediție revăzută și adăugită, Casa de editură și presă „Șansa” S.R.L., București, 1995;
17. Leș Ioan, *Noul Cod de procedură civilă. Comentariu pe articole*, vol.I, Editura C.H.Beck, București, 2011;
18. Leș Ioan, *Tratat de drept procesual civil. Cu referiri la Proiectul Codului de procedură civilă*, Ediția 5, Editura C.H.Beck, București, 2010;
19. L. Dănilă *Organizarea și exercitarea profesiei de avocat*, ediția 2, Ed.C.H. Beck, București, 2008;
20. Leș Ioan, *Tratat de drept procesual civil. Cu referiri la Proiectul Codului de procedură civilă*, Ediția 5, Editura C.H.Beck, București, 2010;
21. Leș Ioan, *Instituții judiciare contemporane*, Editura C.H.Beck, București, 2007;
22. Lorincz Anca Lelia, *Drept procesual penal. Curs universitar*, Editura a II-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2009;
23. Lozneanu Verginel, *Excepțiile de fond în procesul civil*, Editura Lumina Lex, București, 2003;
24. Maierean Laura, *Capacitatea juridică a părților contractului individual de muncă*, Editura Moroșan, București, 2008;
25. Mateuț Gheorghe, *Procedură penală. Partea generală*, vol.II, Editura Fundației „Chemarea”, Iași, 1994;
26. Măgureanu Florea, *Drept procesual civil*, Ediția a X-a, Editura Universul Juridic, București, 2008;
27. Măgureanu Florea, *Drept procesual civil*, Ediția a II-a, Editura All Beck, București, 1999;

28. Mircea N. Costin, *Răspunderea juridică în dreptul R.S.R.*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 1974;
29. Mischie Beatrice, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, Editura C.H.Beck, București, 2010;
30. Muraru Ioan, Constantinescu Mihai, Tănăsescu Elena Simina, Enache Marian, Iancu Gheorghe, *Interpretarea Constituției. Doctrină și practică*, Editura Lumina Lex, București, 2002;
31. Muraru Ioan, Tănăsescu Elena Simina (coordonatori), *Constituția României. Comentariu pe articole*, Editura C.H.Beck, București, 2008;
32. Pătulea Vasile, Șerban Stelu, Marconescu Gabriel Ion, *Răspundere și responsabilitate socială și juridică*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1988;
33. Pop Liviu, *Drept civil. Teoria generală a obligațiilor. Tratat*, ediția a II-a, Ed. Fundației „Chemarea”, Iași, 1996;
34. Popa Ion, *Tratat privind profesia de magistrat în România*, Editura Universul Juridic, București, 2007;
35. Ștefănescu Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010;
36. Tăbârcă Mihaela, *Drept procesual civil*, vol.I, Editura Universul Juridic, București, 2005;
37. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VII-a, Editura Universul Juridic, București, 2013;
38. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a IV-a, Editura C.H.Beck, București, 2010;
39. Țiclea Alexandru (coordonator), Georgescu Laura, Cioriciu Ștefănescu Ana, Vlad Barbu, *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2009;
40. Țiclea Alexandru (coordonator), Diko Daniela, Duțescu Leontina, Georgescu Laura, Ioan Mara, Popa Aurelia, *Codul muncii comentat și*

- adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Volumul I, Editura Universul Juridic, București, 2008;
41. Țiclea Alexandru (coordonator), Diko Daniela, Duțescu Leontina, Georgescu Laura, Ioan Mara, Popa Aurelia, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*, Volumul II, Editura Universul Juridic, București, 2008;
42. Țiclea Alexandru, *Codul muncii comentat*, Editura Hamangiu, București, 2008;
43. Țiclea Alexandru, *Reglementarea contravențiilor*, Ediția a V-a, Editura Lumina Lex, București, 2007;
44. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a II-a, Editura C.H.Beck, București, 2007;
45. Țiclea Alexandru, Popescu Andrei, Țichindelean Marioara, Tufan Constantin, Ținca Ovidiu, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004;
46. Uță Lucia, Rotaru Florentina, Cristescu Sorina, *Codul muncii adnotat*, Vol.II, Editura Hamangiu, București, 2009;
47. Vartolomei Brîndușa, *Dreptul muncii pentru învățământul economic*, Editura Economică, București, 2009;
48. Vasile Cătălin, *Reprezentarea persoanelor în acte juridice civile*, Editura Sitech, Craiova, 2011;
49. Vlad Barbu, Cernat Cosmin, Gheorghiu Valeria, Vasile Cătălin, Ivan Ștefania, *Dreptul muncii – curs universitar*, Editura Cermaprint, București, 2008;
50. Vlad Barbu, Vasile Cătălin, Ivan Ștefania, Vlad Mihai, *Dreptul muncii*, Editura Cermaprint, București, 2008;
51. Vlad Barbu, Vasile Cătălin, Ivan Ștefania, *Dreptul Muncii*, Editura Cermaprint, București, 2011.

52. Voicu Costică, *Teoria generală a dreptului. Curs universitar*, Ediție revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2006;
53. Zanfir Valeriu, *Codul muncii – comentat*, Editura Tribuna Economică, București, 2004;
54. Zanfir Valeriu, *Forța majoră în raporturile de muncă*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010;

III. Alte surse bibliografice

1. Competența organelor administrației de stat, în S.C.J., nr. 4/1965.
2. Revista Dreptul, nr. 1/2005, Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267, al. (2) din Codul Muncii abatere disciplinară?
3. Revista Dreptul, Nr. 3/2000, Unele considerații critice asupra Statutului funcționarilor publici
4. Revista Dreptul, nr. 8/2000, Unele considerații critice asupra Statutului funcționarilor publici
5. Revista Dreptul, nr. 8/2005, Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă
6. Revista Juridică nr.2/2008 Condițiile pentru numirea în funcție și răspunderea funcționarilor publici
7. Revista Juridică, Nr. 2/2000, Condițiile pentru numirea în funcție și răspunderea juridică a funcționarilor publici