

Cuprins

INTRODUCERE	5
-------------------	---

CAPITOLUL I

DEMISIA – ACT JURIDIC UNILATERAL AL ANGAJATULUI	7
1. Noțiune	7
2. Demisia – act unilateral de voință.....	8
3. Angajatul - autorul demisiei.....	9
4. Demisia – consecință a principiului libertății muncii	11
5. Forma demisiei	15
6. Conținutul demisiei	19
7. Înștiințarea angajatorului și înregistrarea demisiei.....	20
8. Demisia și încetarea raporturilor juridice de muncă prin acordul părților.....	21

CAPITOLUL II

PREAVIZUL ȘI SEMNIFICAȚIILE ACESTUIA.....	26
1. Noțiune	26
2. Justificarea preavizului.....	26
3. Termene de preaviz	28
4. Continuarea raporturilor juridice de muncă în perioada preavizului	32
5. Dacă demisia trebuie aprobată de angajator.....	34

CAPITOLUL III

CONSECINȚE NEGATIVE ALE DEMISIEI	37
1. Preliminarii	37
2. Imposibilitatea beneficiarii de indemnizație de șomaj și de primă de instalare.....	37
3. Posibilitatea fostului salariat de a contesta încetarea raportului juridic de muncă prin demisie.....	39

CAPITOLUL IV

PRACTICĂ JUDICIARĂ	42
1. Temei legal. Noțiune. Necesitatea existenței preavizului	42
2. Autodisponibilizare. Efecte. Deosebire față de demisie	44
3. Demisia. Condiții de formă și de fond. Decizie	
a angajatorului de renunțare la preaviz	45
4. Înscriș care nu întrunește condițiile pentru a fi calificată	
demisie. Repunerea părților în situația anterioară	48
5. Termen de preaviz. Calcul. Continuarea activității	49
6. Lipsa voinței de a demisiona	51
7. Funcție de conducere. Durata preavizului	51
8. Durata preavizului. Nulitatea deciziei de sancționare	
disciplinară emisă după încetarea contractului individual de	
muncă ca urmare a demisiei	52
9. Durata termenului de preaviz. Sancționarea abaterilor	
disciplinare săvârșite anterior demisiei sau în perioada	
preavizului. Inadmisibilitatea concedierii, ulterior încetării	
contractului prin demisie	52
10. Renunțarea angajatorului la preaviz. Legalitate	54
11. Renunțarea angajatorului la preaviz. Legalitate	55
12. Renunțarea angajatorului la termenul de preaviz. Sarcina	
probei în dovedirea existenței preavizului	56
13. Caracterul irevocabil și unilateral al demisiei	57
14. Caracterul irevocabil al demisiei. Termenul de preaviz	57
15. Termen „prelungit” de preaviz. Nerevocare tacită	
a demisiei	59
16. Funcționar public cu statut special. Termen de preaviz.	
Excepție de nelegalitate	60
17. Funcționar public. Notificarea demisiei unui organ	
necompetent	62
18. Funcționar public cu statut special. Legea aplicabilă.	
Imposibilitatea revenirii, unilateral, asupra demisiei	63
19. Absolvent al Academiei de Poliție. Admitere la Institutul	
Național al Magistraturii. Demisie. Încetarea raportului de	
serviciu	65
20. Polițist. Demisie. Invocarea ulterioară a unor presiuni la	
care a fost supus. Irelevantă	68
21. Neplata salariului. Demisie fără preaviz	71

22. Clauză de agravare a răspunderii contractuale. Demisie.....	72
23. Lipsa intenției de a demisiona. Încetarea contractului prin acordul părților.....	74
24. Cerere din care nu rezultă intenția de a demisiona. Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților	75
25. Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților și nu prin demisie.....	76
26. Momentul încetării raporturilor de muncă prin demisie.....	77
27. Concediere disciplinară pentru absențe în perioada preavizului. Revocarea deciziei de concediere. Încetarea contractului prin demisie.....	78
28. Notificare scrisă. Dovada înștiințării demisiei angajatorului. Cercetarea disciplinară efectuată ulterior demisiei salariatului.....	79
29. Absența de la locul de muncă al salariatului în perioada preavizului. Concedierea sa disciplinară	80
30. Concediere dispusă ulterior demisiei. Anularea măsurii angajatorului	81
31. Cerere de demisie. Acordul angajatorului la încetarea contractului individual de muncă. Consecințe.....	82
32. Manifestarea voinței de a demisiona. Suspendarea contractului individual de muncă datorită absențelor. Încetarea acestuia prin demisie.....	83
33. Valabilitatea consimțământului. Caracterul irevocabil al manifestării de voință al salariatului privind încetarea, din inițiativa sa, a contractului individual de muncă	86
34. Stări conflictuale. Existența discernământului cu ocazia depunerii demisiei. Imposibilitatea revenirii asupra acesteia	89
35. Presiuni ale angajatorului asupra salariatului pentru a demisiona. Viciu de consimțământ. Decizie a angajatorului privind desfacerea contractului individual de muncă. Anulare.....	90
36. Demisie provocată de șeful ierarhic al angajatului. Viciu de consimțământ. Anularea hotărârii prin care s-a luat act de demisie.....	91
37. Imposibilitatea revocării demisiei. Lipsa vicerii consimțământului autorului acesteia	93
38. Modalități de comunicare a demisiei. Expedierea cererii de demisie prin fax	94

39. Demisie comunicată prin înscris electronic. Neîncorporarea sau neatașarea semnăturii electronice.....	96
40. Nelegalitatea suspendării contractului individual de muncă după împlinirea termenului de preaviz	97
41. Data încetării contractului individual de muncă în situația în care angajatorul renunță la termenul de preaviz. Nelegalitatea deciziei de concediere a salariatului după depunerea demisiei „la zi”	98
42. Desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Demisia depusă anterior de angajat. Caracterul prioritar al demisiei.....	99
43. Revenire asupra demisiei. Condiții.....	100
44. Funcționar public. Revenire asupra demisiei	101
45. Refuzul înregistrării demisiei. Proba acesteia	102
46. Interdicția de retractare a demisiei. Refuzul angajatorului de a accepta revenirea salariatului asupra actului său. Legalitate	103
47. Retractarea demisiei. Lipsa acordului expres al angajatorului. Ineficiența retractării	105
48. Revocarea demisiei. Necesitatea exprimării acordului angajatorului. Continuarea activității. Efecte.....	106
49. Revocarea deciziei de încetare a contractului de muncă. Necesitatea exprimării acordului ambelor părți. Demisie aprobată de angajator. Obligațiile Inspectoratului Teritorial de Muncă.....	108
50. Boala – motiv al demisiei. Irelevantă	109
51. Eliberarea din funcția de magistrat-asistent prin demisie	110
52. Eliberarea prin demisie dintr-o funcție de conducere.....	112
53. Eliberarea dintr-o funcție de conducere ca urmare a demisiei.....	113
54. Consilieri locali și județeni. Membrii supleanți. Hotărâre prin care se ia act de demisie	115
55. Consilier local. Încetarea de drept a mandatului prin demisie.....	116

ALEXANDRU ȚICLEA

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

DEMISIA

Teorie și jurisprudență

Universul Juridic

București
2013



Capitolul I

Demisia – act juridic unilateral al angajatului



1. Noțiune

Termenul „*demisie*”, provenit din limba franceză (*démission*), este un act sau o cerere (scrisă) prin care un salariat sau demnitar se retrage dintr-o funcție, dintr-o slujbă etc.¹

Potrivit art. 81 alin. (1) din Codul muncii, „prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz”.

Întrucât legea nu face nicio distincție, poate fi vorba nu numai de contractele încheiate pe durată nedeterminată [art. 12 alin.(1)], ci și de cele pe durată determinată (art. 82), cele de muncă temporară (art. 94), cu timp parțial (art. 104) sau cu munca la domiciliu (art. 109) etc.

În cazul funcționarilor publici, „demisia reprezintă o formă de dezinvestire inițiată de titularul funcției publice”².

Demisia este altceva decât așa numita *autodisponibilizare*³, care presupune acordul salariatului la concedierea dispusă de angajator. În acest sens, s-a decis că: „autodisponibilizarea nu echivalează cu demisia, deoarece autodisponibilizarea prezintă relevanță doar pentru stabilirea ordinii de priorități în ipoteza încetării contractului individual

¹ Dicționarul Explicativ al Limbii Române (DEX), Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 287.

² Verginia Verdinaș, *Statutul funcționarilor publici*, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 365.

³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 481.

de muncă prin concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului”¹.

De asemenea, demisia la care ne referim, modalitate de încetare a raporturilor juridice de muncă/serviciu, nu are nicio legătură cu „demisia” dintr-o funcție de conducere (șef de birou, de serviciu, secție sau direcție etc.), cu intenția trecerii în funcția de execuție din care acea persoană a fost promovată (sau în alta de același fel). Într-un atare caz, va fi vorba de o modificare a raportului de muncă prin acordul părților, evident dacă există și consimțământul angajatorului. Doar în lipsa acestui consimțământ, acea demisie va avea semnificația sa propriu-zisă, de încetare a raporturilor de muncă dintre acel angajat și angajatorul său².



2. Demisia – act unilateral de voință

Așa cum o califică în mod expres art. 81 alin. (1) din Codul muncii, demisia este *un act unilateral de voință*.

Art. 1324 din Codul civil – Legea nr. 287/2009 dispune că „este unilateral actul juridic care presupune numai manifestarea de voință a autorului său”³.

Termenul „act juridic”, are nu numai sensul de manifestare de voință făcută cu intenție de a produce efecte juridice (*negotium juris*), ci și pe cel de *înscriș constatator al manifestării de voință*, suportul material în care se consemnează această manifestare (*instrumentum probationes*, sau mai simplu, *instrumentum*).

Demisia este deci un act juridic, emanat cu scopul de a stinge un raport juridic, în speță, unul de muncă. Este unilateral pentru că el provine de la o singură persoană – salariat, angajat - (luat *ut singuli*); pentru a produce efecte juridice nu este nevoie de consimțământul

¹ Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 25/2007.

² În conformitate cu dispozițiile art. 1 lit. e) din Legea dialogului social nr. 62/2011 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012), „angajator” este „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu”.

³ A se vedea, Ionuț-Florin Popa, *Actul juridic unilateral de drept civil*, în Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 329-339.

cocontractantului. Este exclus, aşadar, acordul de voinţă al celor două părţi contractuale.

Demisia este un act juridic *de dispoziţie*, pentru că angajatorul *dispune* de un drept al său, consacrat expres de lege, constând în încetarea, prin voinţă proprie, a raportului de muncă.

Ca act juridic unilateral, demisia este *îrevocabilă*, din momentul la care a ajuns la cunoştinţa angajatorului¹. Prin urmare, până la comunicarea ei, poate fi reTRACTATĂ. O astfel de măsură va fi luată şi ulterior, dar numai cu acordul celeilalte părţi (al angajatorului).



3. Angajatul - autorul demisiei

Codul muncii, aşadar, prevede că *salariaţii* pot demisiona. Dar, mai multe acte normative dispun că au acest drept şi alte categorii de persoane: funcţionarii publici, inclusiv cei cu statut special, militarii, diplomaţii etc.

De precizat este că Legea dialogului social nr. 62/2011 utilizează termenul de *angajat*, acesta fiind „persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor de muncă aplicabile”.

Deci, conform acestui text există două mari categorii de „angajaţi”:

- persoanele fizice, parte a contractelor individuale de muncă, adică *salariaţii*, în accepţiunea Codului muncii;
- persoanele fizice, parte a raporturilor de serviciu, adică funcţionarii publici.

Într-adevăr, potrivit dispoziţiilor Legii nr. 188/1999², care reprezintă statutul general al funcţionarilor publici, aceştia se află în *raporturi de serviciu* cu instituţiile şi autorităţile de care aparţin, care se exercită în baza actului administrativ de numire [art. 4 alin. (1)].

¹ Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 394.

² Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

Raportul de serviciu a fost definit ca „raportul juridic de muncă născut în urma realizării acordului de voință între autoritatea sau instituția publică și funcționarul public”¹.

Având în vedere și că termenul *serviciu*, semnifică, printre altele, „ocupație pe care o are cineva, în calitate de angajat; slujbă; îndatorire care revine cuiva în calitate de angajat” (DEX, p. 1009), înseamnă că raporturile de serviciu nu sunt altceva decât raporturi de muncă², primele reprezentând specia, secundele genul. Diferența de terminologie se justifică prin *izvorul lor diferit*: contractul individual de muncă - în cazul raporturilor juridice de muncă; actul de numire în funcție - în cazul raporturilor de serviciu. În același timp, diferențierea menționată se impune și în considerarea faptului că funcționarul public este *persoana numită într-o funcție publică* [art. 2 alin. (1) și (2) din Legea nr. 188/1999].

Conform art. 5 din același act normativ, pot beneficia de statutele speciale funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul următoarelor servicii publice:

- a) structurile de specialitate ale Parlamentului României;
- b) structurile de specialitate Administrației Prezidențiale;
- c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ;
- d) serviciile diplomatice și consulare;
- e) autoritatea vamală;
- f) poliția și alte structuri ale Ministerului Administrației și Internelor;
- g) alte servicii publice stabilite prin lege.

Personalul acestor structuri, servicii, autorități etc. este astfel alcătuit din funcționari publici cu statut special.

Lor li se adaugă *militarii*, care potrivit art. 16 alin. (3) din Constituția României, exercită funcții publice (militare).

¹ Romeo Paul Postelnicu, *Statutul funcționarilor publici*, Editura Universitară, București, 2006, p. 109.

² Natura contractuală a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici este recunoscută și de Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiunile Unite (Decizia nr. 14/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008).

O situație specifică au *magistrații* (judecătorii și procurorii). În absența unei reglementări legale¹, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiile Unite², a reținut că „Magistrații constituie o categorie specială de personal care își desfășoară autoritatea în temeiul unui raport de muncă *sui generis*”.

În concluzie la cele ce preced, toate categoriile de persoane enumerate mai sus au dreptul de a demisiona, în temeiul Codului muncii, al Legii nr. 188/1999, precum și al altor acte normative speciale³.

De precizat este că potrivit art. 117 din Legea nr. 188/1999, statutul funcționarilor publici se completează cu prevederile legislației muncii în măsura în care acestea nu contravin legislației specifice funcției publice. Ideea este reluată și consolidată de art. 278 alin. (2) din Codul muncii, conform căreia, prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.



4. Demisia – consecință a principiului libertății muncii

Unul din principiile fundamentale ale dreptului muncii îl reprezintă *libertatea muncii*. El este unul de sorginte constituțională, ca și altele, de altfel.

Într-adevăr, art. 41 alin. (1) din legea fundamentală dispune: „Dreptul la muncă nu poate fi îngăduit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”.

¹ Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior), omite să precizeze natura raporturilor de muncă (de serviciu etc.) ale acestora.

² Decizia nr. 46/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

³ A se vedea, de exemplu, art. 97 lit. e) și art. 102 din Legea nr. 188/1999; art. 69 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliștilor.

Pe baza acestui text, art. 3 din Codul muncii prevede: „Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngădit.

Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta”.

Dreptul la muncă, și ca un corolar al lui, *libertatea muncii* sunt consacrate și în importante documente internaționale.

Astfel, *Declarația universală a drepturilor omului*¹, proclamă că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei și a felului muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de prestare a acestei munci (art. 23 pct. 1).

Potrivit art. 6 pct. 1 din *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*², dreptul la muncă cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene proclamă³: „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber” [art. 15 alin. (1)].

Din textele de mai sus, observăm legătura indisolubilă care există între dreptul la muncă și libertatea muncii.

În sens larg, dreptul la muncă include libertatea alegerii profesiei, a ocupației, a locului de muncă în țară sau în afara ei,⁴ protecția socială a

¹ Adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1948.

² Adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966 prin Rezoluția 2200 A (XXI). România a ratificat Pactul la 9 decembrie 1974 cu unele rezerve.

³ A se vedea Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii*, în Studii de drept românesc nr. 3-4/1991, p. 152.

⁴ În acest sens, art. 9 din Codul muncii prevede: „Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte”.

muncii, salarizarea, dreptul la negocieri colective și individuale, stabilitatea în muncă.¹

În sens restrâns, în condițiile economiei de piață, el este conceput ca incluzând, în principal, libertatea muncii și stabilitatea în muncă².

Libertatea muncii, din punct de vedere juridic, presupune dreptul persoanei de a alege singură și liberă profesia, dacă muncește sau nu, unde, pentru cine și în ce condiții. Ea se manifestă prin *caracterul contractual* (convențional) al tuturor formelor raportului juridic de muncă.

Ca expresie a acestei libertăți, în art. 9 din Codul muncii se prevede că „cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte”. De asemenea, libertatea muncii este asigurată prin reglementarea încetării raportului de muncă din inițiativa lucrătorului, act care – spre deosebire de încetarea din inițiativa angajatorului – nu este supus niciunei alte limitări sau condiții, în afara obligației de preaviz.

Dreptul la muncă, fiind, sub un anumit aspect, o expresie a libertății și personalității umane, în complexitatea dimensiunilor sale juridice, este firesc ca o persoană să nu poată fi obligată să desfășoare o muncă pe care nu și-a ales-o (sau nu a acceptat-o liber) ori să muncească într-un anumit loc de muncă pe care nu l-a ales sau acceptat liber³.

Drept consecință, libertatea muncii exclude munca forțată sau obligatorie.

În acest sens, art. 42 alin. (1) din Constituție și art. 4 alin. (1) din Codul muncii dispun că „munca forțată este interzisă”. Textul este

¹ Curtea Constituțională a reținut că cea mai importantă garanție pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care și a motivelor pentru care încetarea raporturilor de muncă poate avea loc din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului (Decizia nr. 383/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005).

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 73.

³ Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Muraru, Florin Vasilescu Ioan Vida, *Constituția României comentată și adnotată*, Regia Autonomă Monitorul Oficial, București 1992, *op. cit.*, p. 51; Elena Simina Tănăsescu, în Mihai Constantinescu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Elena Simina Tănăsescu, *Constituția României revizuită - comentarii și explicații*, Editura All Beck, București, 2004, *op. cit.*, p. 89.

conform cu art. 5 alin. (2) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, care statornicește că „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată, obligatorie”.

Potrivit art. 4 alin. (2) din Codul muncii, „Termenul *muncă forțată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber”.

*Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 105 din anul 1957*¹ (în art. 1) prevede că fiecare membru al organizației, care o ratifică se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nicio formă ca:

- măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă o poziție ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;

- metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;

- măsură de disciplină a muncii (în sens de sancțiune disciplinară constând în muncă);

- pedeapsă pentru participarea la greve;

- măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

În consens, cu dispozițiile *Convenției pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale*², legea noastră³ dispune că nu constituie muncă forțată:

- activitățile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, precum și cele desfășurate, în locul acestora, din motive religioase sau de conștiință;

- munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată;

¹ Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 6 iulie 1998).

² Document al Consiliului Europei, adoptat în 1950 și intrat în vigoare în anul 1953. România a ratificat această Convenție prin Legea nr. 30/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 31 mai 1994).

În același sens sunt și explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (art. 5, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C 303/02 din 14 decembrie 2007).

³ A se vedea art. 42 alin. (2) din Constituție și art. 4 alin. (3) din Codul muncii.