

**Procedura
de aplicare a sanctiunilor
disciplinare**

2021

www.contabun.ro

Autor: Elena Savciuc

Cuprins

1. Definitia abaterii disciplinare

2. Etapele procedurii cercetarii disciplinare prelabile

2.1 Sesizarea angajatorului despre savarsirea unei abateri disciplinare

2.2 Constituirea comisiei de cercetare disciplinara prelabila

2.3 Convocarea salariatului

2.4. Cercetarea faptelor

2.5 Aplicarea sanctiunii disciplinare

2.6 Termenul de aplicare a sancionii disciplinare

2.7 Decizia de sanctionare

2.8 Comunicarea deciziei de sanctionare disciplinara

3. Contestarea deciziei de sanctionare disciplinara

4. Radierea sanctiunii disciplinare

5. Suspendarea contractului individual de munca pe durata cercetarii disciplinare prelabile (neconstitutionala)

6. Baza legala

7. Jurisprudenta

8. Bibliografie

9. Anexe (modele documente)

Anexa 1 - Referat privind constatarea savarsirii unei abateri disciplinare

Anexa 2 - Decizie privind aplicarea sanctiunilor disciplinare (avertisment scris)

Anexa 3 - Decizie privind imputernicirea persoanei/constituirea comisiei pentru cercetarea disciplinara

Anexa 4 - Convocarea salariatului pentru cercetarea disciplinara

Anexa 5 - Proces verbal/raport final intocmit de persoana imputernicita/comisia pentru cercetarea disciplinara prelabila

Anexa 6 - Decizie de aplicare a sanctiunilor disciplinare altele decat desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

Anexa 7 - Decizie privind sanctionarea disciplinara prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

Anexa 8 - Decizie privind radierea sanctiunii disciplinare

10. Istoric actualizari

1. Definitia abaterii disciplinare

Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici (art.247 alin.(2) din Codul muncii, republicat).

Astfel, pentru ca o fapta sa constituie abatere disciplinara, aceasta trebuie sa aiba urmatoarele trasaturi:

- sa fie o fapta in legatura cu munca;
- fapta consta intr-o actiune sau inactiune;
- fapta este savarsita cu vinovatie;
- fapta prin care se incalca normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Obligatia de a respecta disciplina muncii este prevazuta la art.39 alin.(2) lit.b) din Codul muncii, republicat, obligatie principala a salariatilor, o conditie necesara pentru buna desfasurare a procesului muncii.

Avand in vedere raportul de subordonare intre partile contractului individual de munca, angajatorii au dreptul de a da dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariatii sai, in scris sau oral, prin intermediul sefilor ierarhici, dar ele trebuie sa corespunda sarcinilor de serviciu ale salariatilor si sa fie legale. De aceea este foarte important ca fisa postului sa fie bine intocmita si sa cuprinda atributiile, obligatiile, responsabilitatile reale ale salariatului, fiind un document esential in cazul abaterilor disciplinare.

Potrivit art.247 alin.(1) din Codul muncii, republicat, angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

Iar regulile referitoare la procedura disciplinara, regulile concrete privind disciplina muncii, abaterile disciplinare, sanctiunile disciplinare se stabilesc de catre angajator in

2.6 Termenul de aplicare a sanctiunii disciplinare

Potrivit art.252 alin.(1) din Codul muncii, republicat, angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristic de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Conform Deciziei Inaltei Curti de Casatie si Justitie nr.16/2012, publicata in Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012, momentul de la care incepe sa curga termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sanctiunii disciplinare este data inregistrarii raportului final al cercetarii disciplinare prelabile la registratura unitatii.

In ceea ce priveste termenul de 6 luni, acesta se refera strict la momentul savarsirii faptei si incepe sa curga de la data savarsirii abaterii disciplinare. In interiorul acestui termen angajatorul trebuie sa ia la cunostinta de savarsirea abaterii disciplinare si tot aici se va incadra si termenul de 30 de zile prevazut mai sus. Termenul de 30 de zile va inceta anterior celui de 6 luni, sau cel mult, concomitent.

De aceea este foarte important ca data savarsirii faptei sa fie precizata in cuprinsul descrierii faptei, intrucat numai in raport cu aceasta data, in caz ca se ajunge in instanta, judecatorul poate verifica daca angajatorul a respectat dispozitiile Codului muncii cu privire la termenul de prescriptie a aplicarii sanctiunii disciplinare salariatului, care incepe sa curga de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Prin urmare, angajatorul are dreptul sa sanctioneze disciplinar salariatul sau, dupa efectuarea cercetarii disciplinare, prin emiterea unei decizii de sanctionare in termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a luat la cunostinta de raportul final (proces verbal, referat, nota de constatare etc.) intocmit de persoana imputernicita sau comisia numita sa efectueze cercetarea, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

Termenele in cauza se calculeaza in conformitate cu art.181 alin.(1) pct.2 si 3 din Codul de procedura civila. Astfel, cand termenul se socoteste pe zile, nu intra in calcul ziua de la care incepe sa curga termenul, nici ziua cand acesta se implineste, iar cand termenul se

8. Bibliografie

ATHANASIU, Alexandru, VOLONCIU, Magda, DIMA, Luminita, CAZAN, Oana, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Vol.II, art.108-298*, Ed.C.H.Beck, Bucuresti, 2011, p.362-388.

ATHANASIU, Alexandru, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la Vol.I-II*, Ed.C.H.Beck, Bucuresti, 2012, p.137-140.

TICLEA, Alexandru, *Codul muncii comentat, editia a II-a, revizuita si adaugita*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2011, p.271-278.

TICLEA, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii, editia a V-a revizuita*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2011, p.789-819.

Legea nr.53/2003-Codul muncii, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr.345 din 18.05.2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.134/2010 privind Codul de procedura civila, republicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr.247 din 10 aprilie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

Inalta Curte de Casatie si Justitie, *Decizia nr.16/2012, Decizie privind judecarea recursului in intelesul legii ce formeaza obiectul Dosarului nr.15/2012*, publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr.817 din 05.12.2012.

Curtea Constitutionala, *Decizia nr. 261/2016 referitoare la exceptia de neconstitutionalitate a dispozitiilor art.52 alin.(1) lit.a) din Legea nr.53/2003 — Codul muncii*, publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr.511 din 7 iulie 2016.

Jurisprudenta:

- <http://jurisprudencedo.com/Cercetare-disciplinara.-Obligativitatea-parcurgerii-tuturor-fazelor-cercetarii-asa-cum-este-aceasta-reglementata-de-dispozitiile-legale-si-regulamentele-interioare-ale-angajatorului.html>, accesat la 03.01.2014.

- <http://jurisprudencedo.com/Concediere-disciplinara.-Cercetare-disciplinara-prealabila.-Neprezentarea-salariatului-la-ora-stabilita.-Motive-obiective.html>, accesat la 05.01.2014.

- <http://jurisprudencedo.com/Decizie-de-sanctionare-disciplinara.-Continut.-Comunicare.-Convocarea-salariatului-la-cercetarea-disciplinara-prealabila.html>, accesat la 05.01.2014.

- <http://legeaz.net/spete-dreptul-muncii/intre-data-primirii-convocarii-si-5044-2010>, accesat la 06.01.2014.

- <http://jurisprudencedo.com/Dreptul-muncii.-Abatere-disciplinara.-Inceputul-termenului-de-prescriptie-al-aplicarii-sanctiunii-disciplinare.-Continutul-instiintarii-privitoare-la-cercetarea-disciplinara-prealabila.-Sanctiune.html>, accesat la 06.01.2014.

Anexa 3 - Decizie privind imputernicirea persoanei/constituirea comisiei pentru cercetarea disciplinara

Antetul societatii

Decizia nr. /

privind imputernicirea persoanei/constituirea comisiei pentru cercetarea disciplinara²⁹

Ca urmare a referatului/notei/adresei inregistrat/a cu nr. / de sesizare a conducerii³⁰, de catre³¹, cu privire la savarsirea de catre salariatul a³²;

In baza prevederilor art.40 alin.(1) lit.e) si art.247-252 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;

In baza prevederilor Regulamentului intern;

Angajatorul - S.C. S.R.L., persoana juridica romana, cu sediul in, inregistrata la Registrul Comertului sub nr. J.../...../....., CUI, reprezentata prin, in calitate de, in baza prerogativelor stabilite prin actul constitutiv al societatii/decizia³³ emite urmatoarea

Decizie:

Art. 1 (1) Se imputerniceste d-ul/d-na, avand functia de /se constituie Comisia/se imputerniceste un consultant extern specializat in legislatia muncii pentru cercetarea disciplinara prealabila³⁴ a salariatului, avand functia de, cod COR, care isi desfasoara activitatea la

29 In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, angajatorul va desemna o persoana sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat in legislatia muncii, pe care o/il va imputernici in acest sens. Desemnarea comisiei poate avea un caracter general, inclusiv stabilita prin regulamentul intern, sau unul special, pentru un caz concret.

30 Reprezentantul legal sau alta persoana competenta sa emita decizii, potrivit regulilor specifice angajatorului.

31 De catre superiorul ierarhic al salariatului care a savarsit o abatere disciplinara, prin autosevizare, de orice alta persoana care a luat la cunostinta despre abaterea disciplinara si sesizeaza conducerea societatii in acest sens.

32 Se va descrie fapta savarsita de salariat.

33 Potrivit regulilor specifice angajatorului (de ex. Director General, Administrator etc).

34 Imputernicirea persoanei sau desemnarea comisiei sa realizeze cercetarea trebuie sa fie facuta in conformitate cu prevederile regulamentului intern. Este recomandat ca in regulamentul intern sa se specifice si regulile prin care se numeste persoana sau se desemneaza comisia pentru realizarea cercetarii.

Anexa 7 - Decizie privind sanctionarea disciplinara prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

Antetul societatii

Decizia nr. /¹⁰³
privind sanctionarea disciplinara
prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca¹⁰⁴

Avand in vedere prevederile Regulamentului intern al societatii, Contractului colectiv de munca aplicabil¹⁰⁵, Contractului individual de munca – fisa postului, cu privire la respectarea regulilor de disciplina a muncii, precum si raspunderea salariatilor in cazul in care savarsesc abateri disciplinare;

Avand in vedere faptul ca salariatul a luat la cunostinta in data de
despre obligatiile care ii revin in acest sens;

Ca urmare a referatului/notei/adresei inregistrata cu nr. / de sesizare a conducerii societatii, de catre, cu privire la savarsirea de catre salariatul a urmatoarelor fapte

Avand in vederea Decizia nr. / prin care a fost initiata procedura cercetarii disciplinare fata de salariatul, angajat in baza contractului individual de munca inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor nr. /, in functia de, cod COR, domiciliat in, si imputernicita persoana, avand functia de /in calitate de¹⁰⁶/numita comisia pentru efectuarea cercetarii disciplinare prealabile, dupa cum urmeaza :¹⁰⁷

Avand in vedere convocarea salariatului pentru data de, ora, la, pentru a fi ascultat in legatura cu faptele

103 Potrivit art.252 alin.(1) din Codul muncii, republicat, angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristic de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei. Momentul de la care incepe sa curga termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sanctiunii disciplinare este data inregistrarii procesului verbal/raportului final al cercetarii disciplinare prealabile la registratura unitatii.

104 Decizia privind sanctionarea disciplinara prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca poate fi emisa de catre angajator numai cu respectarea dispozitiilor art.247-252 din Codul muncii, republicat.

105 Unde este cazul.

106 Daca este vorba de un consultant extern, se va mentiona acest lucru.

107 Se va alege variant aplicabila.

10. Istoric actualizari

Actualizare 9 (05.01.2021):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagele in vigoare.

Actualizare 8 (26.10.2020):

- au fost aduse actualizari lucrarii pentru a reflecta modificarile si completarile aduse Codului muncii prin *Legea nr.213/2020*, publicata in Monitorul Oficial nr.893 din 30.09.2020;
- au fost actualizate modele de documente din lucrare.

Actualizare 7 (12.01.2020):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagele in vigoare.

Actualizare 6 (02.03.2019):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagele in vigoare.

Actualizare 5 (02.01.2018):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagele in vigoare.

Actualizare 4 (05.02.2017):

- s-a eliminat din lucare Decizia de suspendare a conontractului individual de munca pe durata cercetarii disciplinare, in baza Deciziei CCR nr.261/2016 privind neconstitutionalitatea suspendarii contractului de munca pe durata cercetarii disciplinare, decizie publicata in Monitorul Oficial nr.511 din 7 iulie 2016, chiar daca Codul muncii nu a fost actualizat in acest sens.

Actualizare 3 (18.07.2016):

- au fost aduse modificari documentului pentru a reflecta prevederile Deciziei nr. 261/2016 prin care Curtea Constitutionala a admis exceptia de neconstitutionalitate si a constatat ca dispozitiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii privind suspendarea contractului individual de munca pe durata cercetarii disciplinare sunt neconstitutionale.

Actualizare 2 (02.02.2016):