

Procedura de aplicare a sanctiunilor disciplinare

2018

www.contabun.ro

Autor: Elena Savciuc

Cuprins

1. Definitia abaterii disciplinare

2. Etapele procedurii cercetarii disciplinare prealabile

2.1 Sesizarea angajatorului despre savarsirea unei abateri disciplinare

2.2 Constituirea comisiei de cercetare disciplinara prealabila

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 prealabile

6. Baza legala

7. Jurisprudenta

8. Bibliografie

9. Anexe (modele si formulare)

Anexa 1 - Referat privind constatarea savarsirii unei abateri disciplinare

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

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

Anexa 4 - Convocarea salariatului pentru cercetarea disciplinara

Anexa 5 - Proces verbal privind desfasurarea procedurii cercetarii disciplinare prealabile

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

2. Etapele procedurii cercetarii disciplinare prealabile

Cercetarea disciplinara prealabila consta in descoperirea abaterii, convocarea salariatului, cercetarea faptelor, ascultarea salariatului, stabilirea vinovatiei si aplicarea sanctiunii.

Procedura cercetarii disciplinare prealabile trebuie realizata corect, pas cu pas, respectand prevederile legale. Orice viciu de procedura poate atrage anularea deciziei de sanctionare ca fiind nelegala, indiferent daca, pe fond, salariatul a savarsit abaterea in cauza.

2.1. Sesizarea angajatorului despre savarsirea unei abateri disciplinare

Sesizarea ca a fost savarsita o abatere disciplinara poate avea loc din oficiu sau la initiativa oricarei persoane care a constatat savarsirea unei abateri disciplinare.

Sesizarea angajatorului se face, in general, prin intermediul unui referat intocmit de catre superiorul ierarhic al salariatului care a savarsit o abatere disciplinara, inregistrat la registratura angajatorului. Insa, abaterea disciplinara poate fi adusa la cunostinta angajatorului si printr-o plangere, nota sau raport de constatare.

A se vedea Anexa 1 - Referat privind constatatarea savarsirii unei abateri disciplinare

Important! Potrivit art.251 alin.(1) din Codul muncii, republicat, sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

Avertismentul scris reprezinta o atentionare transmisa salariatului prin care acesta este notificat cu privire la abaterea savarsita, atragandu-i-se atentie ca in cazul repetarii abaterii poate fi sanctionat mai drastic.

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

In ceea ce priveste **termenul in care salariatul trebuie sa se prezinte la convocare**, angajatorul este cel care il stabileste cu conditia ca salariatul sa aiba timp sa-si pregateasca apararea. Ziua intrevederii nu poate sa coincida cu ziua comunicarii adresei de convocare si nu e recomandat sa aiba loc nici in ziua urmatoare comunicarii.

Important! Potrivit art.251 alin.(3) din Codul muncii, republicat, neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile de mai sus, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

Atentie, inasa, la motivele neprezentarii salariatului la convocare, intrucat in cazul in care se ajunge in instanta, angajatorul va trebui sa dovedeasca motivul pentru care nu s-a mai facut cercetarea prealabila. In plus, este foarte important si obiectul convocarii – faptele ce-i sunt imputate salariatului. Daca in convocare obiectul este unul general si nu abaterea clara care i se imputa, salariatul nu va putea sa se apere, prin urmare, chiar daca nu se prezinta la convocare, in instanta poate avea castig de cauza.

Printre motivele „obiective” amintim: motive medicale, evenimentele familiale deosebite, caz fortuit, forta majora etc.

2.4. Cercetarea faptelor

Cercetarea disciplinara presupune prezenta salariatului in fata persoanei desemnate sau comisiei numite sa realizeze cercetarea.

Prin urmare, salariatul cercetat disciplinar, in urma convocarii primite prin care i s-a adus la cunostinta fapta imputata, are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sau comisiei numite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare.

Cercetarea prealabila derulata fara audierea salariatului conduce la nulitatea absoluta a deciziei de sanctionare. Prin exceptie, se poate finaliza cercetarea si se poate dispune o sanctiune disciplinara in lipsa audierii salariatului, inasa doar in cazul in care acesta a fost convocat conform legii inasa nu s-a prezentat si nu a prezentat vreun motiv care sa justifice neprezentarea sa.

7. Jurisprudenta

1. Salariatul aflat in cercetare disciplinara, avand dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa, trebuie sa parcurga toate fazele cercetarii disciplinare, asa cum este aceasta reglementata de dispozitiile legale si regulamentele interioare ale angajatorului. In cazul in care nu se parcurg toate fazele cercetarii disciplinare, cercetarea se considera ca nu a fost finalizata si s-a incalcat astfel dreptul salariatului de a formula si sustine toate apararile in favoarea sa (Decizia 407/ 3 martie 2010 a Curtii de Apel Ploiesti - Sectia Conflicte de Munca si Asigurari Sociale, <http://jurisprudencedo.com>).
2. Intre data primirii convocarii si data realizarii efective a cercetarii prealabile trebuie sa treaca un termen rezonabil in care se presupune ca salariatul cercetat are posibilitatea de a-si pregati apararea. Numai astfel se concretizeaza vointa legiuitorului de a asigura dreptul efectiv de aparare al celui in cauza (Trib. Bistrita-Nasaud, s. civ., sent. nr. 5044/F/20 octombrie 2010, nepublicata, <http://legeaz.net>).
3. Neprezentarea salariatului, fara un motiv obiectiv, la convocarea facuta in conditiile Codului muncii indreptateste pe angajator sa dispuna sanctionarea si fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile. Angajatul nu se poate insa preleva de aceste prevederi legale in cazurile in care, din motive obiective - distanta mare pana la sediul unitatii, aflat intr-o alta localitate, timpul scurt avut de salariat la dispozitie pentru efectuarea deplasarii si intarzierile inregistrate de trenurile de calatori - angajatul nu respecta ora stabilita prin convocarea scrisa (Curtea de Apel Timisoara, Sectia civila - complet specializat de litigii de munca si asigurari sociale, decizia nr. 648 din 15 martie 2006, <http://jurisprudencedo.com>).
4. Dreptul angajatorului de a efectua cercetarea disciplinara prealabila este suspendat pe perioada in care salariatul se afla in incapacitate temporara de munca, intrucat contractul individual de munca al acestuia este suspendat de drept (Curtea de Apel Timisoara, Sectia litigii de munca si asigurari sociale, decizia civila nr. 2323/3 iulie 2008, <http://jurisprudencedo.com>).
5. Termenul de prescriptie al aplicarii sanctiunii disciplinare nu curge de la data semnarii faptei, ci de la data la care reprezentantul angajatorului a luat cunostinta despre savarsirea

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

- <http://jurisprudentacedo.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.

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

Antetul societatii

Decizia nr. /
privind aplicarea sanctiunilor disciplinare⁸
(avertisment scris⁹)

Avand in vedere prevederile regulamentului intern al societatii/contractului colectiv de munca aplicabil¹⁰/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 a luat la cunostinta in data de
despre obligatiile care ii revin in acest sens;

Ca urmare a referatului/notei/adresei de sesizare a conducerii societatii
.....¹¹, inregistrat/a cu nr. din data, intocmit de catre¹²,
cu privire la savarsirea de catre salariatul/a a urmatoarei abateri
disciplinare¹³;

Intrucat fapta savarsita constituie abatere disciplinara¹⁴, deoarece salariatul/a
..... a incalcat cu vinovatie prevederile art. din regulamentul
intern/contractul colectiv de munca aplicabil¹⁵/contractul individual de munca - fisa postului;

In temeiul prevederilor art.39 alin.(2) lit.b), art.40 alin.(1) lit.c)-e), art.248 alin.(1)
lit.a), art. 251 alin.(1) precum si a art.252 din Codul muncii, republicat;

8 Potrivit art.251 alin.(1) din Codul muncii, republicat, sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

9 Avertismentul scris reprezinta o atentionare transmisa salariatului prin care acesta este notificat cu privire la abaterea savarsita, atragandu-i se atentia ca in cazul repetarii abaterii poate fi sanctionat mai drastic.

10 Unde este cazul.

11 Reprezentantul legal sau alta persoana competent sa emita decizii, potrivit regulilor specifice angajatorului.

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

13 Se va descrie fapta care constituie abatere disciplinara.

14 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).

15 Unde este cazul.

Anexa 5 - Proces verbal privind desfasurarea procedurii cercetarii disciplinare prealabile

Antetul societatii

Proces verbal

privind desfasurarea procedurii cercetarii disciplinare prealabile⁴¹

Incheiat astazi, cu nr.

la sediul/biroul/punctul de lucru al societatii din⁴²

Astazi,, ca urmare a sesizarii conducerii cu privire la savarsirea unei/unor abateri disciplinare, in scopul desfasurarii procedurii cercetarii disciplinare prealabile;

In conformitate cu dispozitiile art. 247-252 din Codul muncii, republicat;

In conditiile stabilite de Regulamentul intern;

S-a intrunit persoana imputernicita prin decizia nr. / pentru cercetarea disciplinara prealabila/comisia numita prin decizia nr. / pentru cercetarea disciplinara prealabila, compusa din:

..... - presedinte

..... - membru

..... - membru

..... - secretar

..... - observator, fara drept de vot

Persoana imputernicita/comisia astfel intrunita a constatat urmatoarele:

1. Sesizarea cu privire la savarsirea abaterii disciplinara a fost formulata de prin referatul/adresa/nota inregistrat/a cu nr. /

2. Persoana care a savarsit abaterea disciplinara este, avand functia de, la

3. Sesizarea s-a facut in legatura cu savarsirea urmatoarelor fapte:

.....

41 Cercetarea disciplinara prealabila se finalizeaza prin intocmirea unui proces-verbal, referat sau raport, intocmit de persoana desemnata sau comisia numita sa realizeze cercetarea, in care se vor consemna rezultatele acesteia, inclusiv, dupa caz, refuzul salariatului fara un motiv obiectiv de a se prezenta la convocare, motivarea inlaturarii apararilor prezentate de salariat, sanctiuni ce pot fi aplicate, propunerea de sanctionare etc. Documentul intocmit se inregistreaza intr-un registru intern si se prezinta angajatorului indreptatit sa emita decizia de sanctionare.

42 Se va mentiona adresa.

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

Antetul societatii

Decizia nr. /⁶⁰
privind sanctionarea disciplinara
prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca⁶¹

Avand in vedere prevederile Regulamentului intern /Contractului colectiv de munca aplicabil⁶²/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 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
a urmatoarei abateri disciplinare

Avand in vedere cercetarea disciplinara prealabila efectuata in perioada-.....
din care rezulta vinovatia salariatului/ei in savarsirea abaterii disciplinare, apararile salariatului fiind inlaturate, deoarece

In baza Procesului-verbal privind desfasurarea procedurii cercetari disciplinare prealabile inregistrat cu nr. /,

Intrucat fapta savarsita constituie abatere disciplinara, deoarece salariatul/a
a incalcat cu vinovatie prevederile art. din Regulamentul intern/Contractul colectiv de munca aplicabil⁶³/Contractul individual de munca - fisa postului;

Avand in vedere faptul ca cercetarea disciplinara nu a putut fi efectuata, deoarece, desi convocat in scris prin salariatul nu s-a prezentat la locul, data si ora fixata, fara a exista un motiv obiectiv⁶⁴.

60 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.

61 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.

62 Unde este cazul.

63 Unde este cazul.

10. Istoric actualizari

Actualizare 5 (02.01.2018):

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

Actualizare 4 (05.02.2017):

- s-a eliminat din lucrare 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):

- au fost aduse actualizari modelelor si formularelor din lucrare prin inserarea unor note de subsol cu explicatii utile, pentru a fi mai usor de completat .

Actualizare 1 (28.06.2014):

- au fost aduse actualizari documentului pentru a reflecta modificarea adusa Codului muncii prin *Legea nr.77/2014* pentru modificarea alin.(4) al art.251 din Cod, publicata in Monitorul Oficial nr.470 din 26.06.2014.

Intocmirea si publicarea documentului (13.02.2014).