

Aspecte procedurale privind angajarea răspunderii disciplinare

Prof. univ. dr. Constantin Belu*

Procedure matters concerning the involvement of the disciplinary liability

Abstract

Whatever action taken by the employer other than simple verbatim observations, following a deed of the employee considered as a fault by the employer does constitute a sanction. Except for the case of a simple warning the employer is not able to inflict whatever sanction without previously applying a procedure which presents a close parenthood with the one of the individual dismissal.

Cuvinte cheie: *răspundere disciplinară, procedură, angajator, angajat, sancțiune*

Key words: *disciplinary liability, procedure, employer, employee, sanction*

1. Angajatorul dispune de o autoritate legală asupra salariatului.

Caracteristica metodei de reglementare a dreptului muncii este poziția de inegalitate juridică a părților aflate într-un raport juridic de muncă. Dintotdeauna, patronul și-a exercitat autoritatea asupra lucrătorului, astfel că, în raportul juridic de muncă salariatul a fost și este subordonat patronului. Întrucât această inegalitate a părților nu putea și nici nu este posibil să fie curmată în relațiile de muncă, s-a căutat o cale de control și de limitare, aducând satisfacție și protecție celui „mai slab juridic”. Astfel, într-un proces evolutiv început la sfârșitul secolului XIX, s-a constituit dreptul muncii, ca un drept prin care să fie garantată protecția persoanelor angajate cu contract individual de muncă. Recunoscând autoritatea angajatorului asupra salariatului, legislația muncii impune condiții de fond și de procedură exercitării acestei autorități. Spre exemplu, în art. 10 din C. muncii, contractul individual de muncă este definit ca fiind ”contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și **sub autoritatea unui angajator (s.n.)**, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”. Așadar, în raportul juridic de muncă, o parte, salariatul, nu este egală, ci subordonată celeilalte părți, angajatorul. Această subordonare de natură juridică presupune dreptul angajatorului de a da salariatului aflat sub autoritatea sa, ordine și dispoziții, precum și de a controla modul în care realizează sarcinile stabilite prin fișa postului¹.

* Autorul este cadru didactic la Facultatea de Drept și Științe Administrative a Universității din Craiova și avocat în Baroul Dolj.

¹ I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 298.

2. Obligația salariatului de a respecta disciplina muncii. Codul muncii prevede în art. 39 alin. 2 lit. a, b și c obligația salariatului de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, de a respecta disciplina muncii, de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă. Disciplina muncii reprezintă o condiție indispensabilă obținerii unor rezultate superioare în orice segment al activității umane organizate și este realizabilă pe două căi: utilizarea unor mijloace stimulative (acordarea salariului sau gradației de merit, promovare, acordare de sporuri și premii, etc.) și aplicarea sancțiunilor în cadrul răspunderii disciplinare.

Potrivit art. 263 alin. 1 C. muncii "Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constă că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară". Abateră disciplinară la care face referire textul de lege reprezintă "o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinea și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici" (Art. 263 alin. 2 din C. muncii.).

Fapta săvârșită de salariat va fi calificată abatere disciplinară dacă se întrunesc cumulativ următoarele elemente: **obiectul abaterii disciplinare**, adică valoare socială lezată prin săvârșirea faptei, putând fi vorba de disciplina la locul de muncă, de ordinea interioară în unitate sau de relațiile normale ce trebuie să caracterizeze procesul de muncă; **latura obiectivă**, adică să existe o faptă ilicită drept cauză a perturbării disciplinei în muncă, caracterul ilicit al fapei rezultând din încălcarea obligațiilor propriu-zise de serviciu sau a normelor de comportare; **subiectul abaterii disciplinare** este un subiect calificat, adică: un salariat angajat în unitate, un salariat detașat sau aflat în delegare, elevi sau studenți aflați în practică (în cazul acestora sancțiunile se aplică potrivit regulamentelor școlare sau universitare); **latura subiectivă (vinovăția)** constă în atitudinea psihică negativă a subiectului calificat față de fapta sa ilicită. Gradul de vinovăție servește criteriu pentru individualizarea sancțiunii disciplinare.

Precizăm că în **contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007 -2010** se prevede: "Confederațiile sindicale semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității" (art. 95). Răspunderea disciplinară are caracter **strict personal**, nefiind admisă răspunderea pentru fapta altuia și nici transmiterea acestei răspunderi asupra moștenitorilor. Totodată, se caracterizează printr-o întreită funcție: **sancționatoare, preventivă și educativă.**

3. Sancțiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii. Sancțiunile disciplinare generale ce pot fi aplicate de angajator sunt prevăzute în art. 264 alin. 1 din Codul muncii în următoarea ordine literală: **a. avertismentul scris** - este o comunicare făcută salariatului ce a săvârșit o faptă ilicită de o gravitate redusă sau a adus prejudicii minore unității, fiind atenționat că i se vor aplica sancțiuni mai grave dacă va mai săvârși alte abateri; **b. suspendarea contractului individual de**

muncă pe o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare. Salariatul nu va presta muncă și, în consecință, nu va primi salariu pe perioada suspendării. De asemenea, această perioadă nu poate constitui vechime în muncă; **c. retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile.** Această sancțiune se aplică atunci când salariatul săvârșește abateri grave sau abateri repetate prin care poate aduce și prejudicii angajatorului. Totodată, pentru aplicarea acestei sancțiuni trebuie ca în unitate să existe o funcție inferioară în cadrul aceleiași profesii, postul fiind vacant; **d. reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%.** Fiind vorba de o sancțiune cu efect pecuniar, angajatorul va hotărî atât durata cât și procentul aplicabile, funcție de contextul concret; **e. reducerea salariului de bază și /sau a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.** Sancțiunea este aplicabilă salariaților cu funcții de conducere (la care se face referire în art.294 C. muncii), fiind vizată și - sau numai- indemnizația de conducere; **f. desfacerea disciplinară a contractului de muncă.** Este sancțiunea disciplinară cea mai gravă, aplicabilă în cazul în care salariatul, fie mai fusese sancționat disciplinar, fie nu mai poate fi menținut în unitate datorită gravității abaterii de la regulile de disciplină în muncă, ori de la cele stabilite astfel prin contractul individual de muncă, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

4. Procedura aplicării sancțiunilor disciplinare generale. Așa cum era firesc, legiuitorul a stabilit o ierarhie a sancțiunilor disciplinare, pentru ca angajatorul să poată decide care să fie sancțiunea aplicabilă, luând în considerare următoarele "repere"²: a. împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b. gradul de vinovăție a salariatului; c. consecințele abaterii disciplinare; d. comportarea generală în serviciu a salariatului; e. eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior. Sancționarea disciplinară finalizată în decizia de sancționare presupune parcurgerea următoarelor faze: *sesizarea* organului competent- în scris sau pe cale verbală - în legătură cu săvârșirea unei abateri. Sesizarea poate fi făcută fie de către conducătorul ierarhic, fie de către orice salariat care are cunoștința de săvârșirea abaterii disciplinare prin care a fost afectat climatul de ordine și disciplină în unitate; *cercetarea disciplinară prealabilă*. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile. Pentru aceasta, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită să realizeze cercetarea cu cel puțin 5 zile lucrătoare mai înainte³. În conținutul invitației se vor preciza în mod obligatoriu, obiectul, data, ora și locul întrevederii. Neprezentarea salariatului, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea și în absența cercetării disciplinare prealabile. Așadar, prezentarea salariatului nu este obligatorie întrucât nimeni nu poate fi obligat să se apere; *aplicarea sancțiunii*

² Aceste aspecte sunt prevăzute în art. 266 C. muncii, precum și în art. 75 alin. 6 din contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010.

³ Art. 75 din Contractul colectiv de muncă ... 2007-2010, care aduce în completare acest termen, neprevăzut de Codul muncii.

disciplinare. Angajatorul emite decizia de sancționare, în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a luat la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu (art. 268 alin. 2 C. muncii): a. descrierea faptei care constituie abatere disciplinară (concretizarea faptei în materialitatea ei); b. precizarea prevederilor din izvorul de drept, încălcate de salariat (statut profesional, contract colectiv de muncă, regulament intern); c. motivele pentru care, salariatului i-au fost înlăturate apărările; d. temeiul de drept în baza căruia se aplică sancțiunea; e. termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f. instanța competentă să judece contestația .

Acest text de lege, prin cele șase componente, statornicește nulitatea absolută pentru nerespectarea unei cerințe de formă *ad validitatem* care nu poate fi acoperită nici prin dovezi ulterioare și nici măcar prin confirmare (din partea salariatului). Astfel, dreptul la un proces echitabil se realizează prin posibilitatea asigurată tuturor părților procesului de a se folosi de toate regulile și garanțiile procesuale în vederea apărării intereselor lor legitime. Nefiind un act jurisdicțional, decizia de sancționare poate fi revocată de către angajator, dar integral și necondiționat, producându-și efecte retroactiv de la data emiterii și nu de la o dată ulterioară preferată de angajator.

d. **comunicarea deciziei de sancționare disciplinară**, se realizează în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz, prin scrisoare recomandată la domiciliu sau reședință.

5. Contestarea deciziei de sancționare. Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării (cu semnătură de primire sau prin scrisoare recomandată la domiciliu). Contestația este scutită de taxă judiciară de timbru și de timbru judiciar⁴. Care este instanța judecătorească competentă?⁵ După modificarea Codului de procedură civilă prin Ordonanța de urgență nr. 138/2000, tribunalul are, ca instanță de prim grad, plenitudinea de competență în ceea ce privește soluționarea conflictelor de drepturi. Așadar, tribunalul soluționează, între altele, și plângerile împotriva sancțiunilor disciplinare.

Codul muncii stabilește că "judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă" (art. 284 alin. 1). Este contestarea sancționării disciplinare un conflict de muncă? Evident, da, întrucât art. 283 alin. 1 C. muncii precizează că "cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate... în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară". Așadar, are competență tribunalul în a cărei circumscripție teritorială reclamantul își are domiciliul, reședința sau, după caz, sediul.

Funcție de probatoriu, instanța competentă va decide confirmarea sau anularea măsurii sancționării. În toate cazurile, instanța va trebui să aibă în vedere

⁴ Art. 285 C. muncii.

⁵ C. Belu, *Dreptul muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2008, p. 246.

excepția peremptorie și absolută referitoare la conținutul deciziei de sancționare disciplinară: potrivit art. 268 alin. 2 C. muncii în decizie trebuie să fie cuprinse toate cele șase cerințe pretinse imperativ de textul de lege menționat. Dacă nu se îndeplinește această condiție de formă *ad validitatem*, contestatorul sau instanța din oficiu, trebuie să invoce, excepția nulității absolute, caz în care, judecarea fondului devine inutilă cauzei.

Cu privire la competența instanței de a înlocui sancțiunea cu alta mai ușoară, nu există o prevedere expresă în lege, iar doctrina și practica judiciară se plasează, cu argumente ce par credibile, pe poziții contradictorii. Este adevărat că, prin legi speciale s-a stabilit competența judecătorei de a soluționa contestații împotriva unor sancțiuni disciplinare specifice - aplicate medicilor, farmaciștilor și asistenților medicali. Este vorba de sancționarea cu suspendarea temporară a calității de membru al Colegiului Medicilor, Colegiului Farmaciștilor, Ordinul Asistenților Medicali și de sancționarea cu retragerea acestei calități.

6. Reabilitarea disciplinară. Dacă în legislația muncii anterioară, reabilitarea disciplinară avea reglementare expresă, Codul muncii nu cuprinde nici o referire la această instituție.

Considerăm că, această lacună a Codului muncii poate fi acoperită până la o reglementare legală, prin clauze ce pot face obiectul contractelor colective de muncă, sau prin regulamentul intern.

Pentru anumite categorii de personal este reglementată prin statute profesionale reabilitarea disciplinară: art. 124 din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic; art. 76 alin. 2-3, din Legea nr. 306/2004 privind statutul medicilor.