

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
SECȚIA A-VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 1417/3/2014

SENTINȚA CIVILĂ NR. 4778

Ședința publică din 17 Aprilie 2014

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: Tuinea Anca Valentina

ASISTENT JUDICIAR: Bugheanu Antoaneta

ASISTENT JUDICIAR: Ianculescu Janina Alexandra

GREFIER: Matache Francesca-Isabella

Pe rol judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamantul T.C.I. și pe pârâta B.C.R., având ca obiect contestație decizie de concediere.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns reclamantul personal și asistat de apărător ales și pârâta prin consilier juridic, care depune delegație la dosar.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către greșier conform art. 104 alin. 10 din Regulamentul de Ordine Interioară al Instanțelor Judecătorești care învederează instanței obiectul cauzei, părțile, precum și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

În ședința publică, reprezentanții părților învederează că nu mai au alte cereri de formulat.

Nemaifiind alte cereri de formulat și excepții de invocat, instanța acordă cuvântul asupra propunerii de probe.

Reprezentanții părților solicită încuviințarea probei cu înscrisuri.

Considerând-o pertinentă, concludentă și utilă soluționării cauzei, în temeiul art. 167 Codul de procedură civilă, va încuviința pentru ambele părți proba cu înscrisuri și constatând cercetarea judecătorească încheiată, acordă cuvântul în dezbateri.

Apărătorul reclamantului solicită admiterea acțiunii așa cum a fost formulată motivat de faptul că deși pârâta avea dreptul de a suspenda contractul individual de muncă al reclamantului pe durata cercetării disciplinare conform art. 52 lit. a, totuși reclamantul se încadra în prevederile art. 59. Mai mult, decizia nr. / nu a fost semnată de președintele comisiei de cercetarea disciplinară și nu a fost motivată în fapt cu privire la motivele ce au stat la baza suspendării contractului individual de muncă. Ulterior pârâta a depus decizia, fila ..., aceasta fiind întocmită pro causa întrucât nu au existat motive pentru suspendarea contractului individual de muncă. Cercetarea disciplinară a reclamantului s-a efectuat din luna până în luna ..., iar din decizia de concediere reiese că nu a fost audiat nici un martor în cele ... luni. Arată că reclamantul nu putea distruge probe în De asemenea solicită acordarea cheltuielilor de judecată ocazionate de desfășurarea acestui proces.

Reprezentantul pârâtei solicită respingerea acțiunii ca nefondată pentru motivele inserate pe larg în cuprinsul întâmpinării depuse la dosar, fără cheltuieli de judecată. Totodată precizează că dispozițiile de suspendare a contractului individual de muncă au fost date de președintele comisiei de cercetarea disciplinară, fiind semnată conform ordinului președintelui BCR. Una dintre decizii a fost înregistrată la Departamentul Relații de Muncă iar cealaltă decizie nu are număr în registrul de sancționare a salariatului. Precizează că decizia de concediere a fost legală și dispusă pentru a nu afecta cercetarea disciplinară.

În replică, apărătorul reclamantului învederează că numerele de decizii diferă întrucât au fost date două decizii diferite.

Instanța, în temeiul art. 394 alin. 1 Noul cod de procedură civilă, declară dezbaterile închise și rămâne în pronunțare pe fondul cauzei.

TRIBUNALUL

Deliberând constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale sub nr.1417/3/2014 contestatorul T.C.I. în contradictoriu cu intimata - pârâtă B.C.R. S.A. a formulat contestație solicitând instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea Deciziei nr. .../.... ca netematică și nelegală, obligarea intimatei la plată unei "despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit de la data suspendării contractului individual de muncă (.....) și până la data încetării acestei suspendări; obligarea intimatei la plata cheltuielilor ocazionate cu prezentul proces.

În motivare a arătat următoarele:

Contestatorul este angajat al B.C.R. în baza contractului individual de muncă încheiat cu societatea intimată.

Pe parcursul derulării raporturilor de muncă, în urma unei sesizării primite de către angajator, reprezentantul intimetei a dispus începerea cercetării disciplinare în ceea ce îl privește pentru a stabili în ce măsură faptele imputate mic reprezintă sau nu abateri disciplinare de la regulile de disciplina muncii.

În cursul cercetării disciplinare, după audierea contestatorului de către comisia de cercetare disciplinară, i-a fost comunicată decizia de suspendare a contractului individual de muncă nr. în temeiul dispozițiilor art. 52 alin. (I) lit. a) din Codul muncii.

Apreciază că emiterea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă și comunicarea acesteia pentru a produce efecte reprezintă o măsură abuzivă și nelegală din partea intimetei raportai la dispozițiile legale, dar mai ales cele convenționale aplicabile și prevăzute în dispozițiile interne ale angajatorului.

Astfel deși legea nu impune o anumită formă a Deciziei de suspendare a contractului individual de muncă totuși, pentru a se putea asigura dreptul la apărare al salariatului împotriva eventualelor abuzuri, acest document trebuie să cuprindă motivele pe care se bazează decizia angajatorului de a dispune suspendarea, motive care să poată fi verificate atât de către salariat, dar și de către instanța de judecată, într-un eventual litigiu.

Enumerarea motivelor care au stat la baza hotărârii reprezentantului intimetei de a dispune suspendarea contractului individual de muncă asigură un cadru obiectiv de verificare a legalității măsurii înlăturând astfel orice suspiciune de subiectivism sau abuz din partea angajatorului în ceea ce privește dispunerea măsurii.

Lipsa motivării are însă un fundament, având în vedere faptul că, potrivit propriilor reglementări, intimata pârâtă trebuia să se găsească într-una dintre situațiile expres reglementate în cuprinsul Regulamentului intern al BCR.

Astfel, în cuprinsul Regulamentului intern, unitatea pârâtă a înțeles să nuanțeze, să își limiteze dreptul legal de a dispune suspendarea contractului individual de muncă, urmând ca această măsură să poată fi luată în numai câteva situații strict reglementate în cuprinsul art. 59 din Regulamentul intern al băncii.

Or, o astfel de prevedere favorabilă salariatului prevalează față de prevederile Codului muncii, prevederi care îi circumstanțiază cazurile în care se poate dispune suspendarea contractului individual de muncă.

Așadar, conform propriului Regulament intern, BCR nu putea să dispună suspendarea contractului individual de muncă decât în 3 situații expres și limitativ menționate, fapt ce conduce la ideea că, oricare dintre cele 3 motive ar fi stat la baza deciziei de suspendare, el ar fi trebuit să se regăsească în cuprinsul deciziei de suspendare

Numai în acest fel s-ar fi putut verifica legalitatea sau oportunitatea măsurii suspendării contractului de muncă raportat la motivele care determină adoptarea unei astfel de măsuri.

Așadar, atât timp cât BCR nu a putut demonstra că contestatorul se regăsește într-una dintre cele 3 situații descrise în cuprinsul art. 59 din Regulamentul intern al intimatei, măsura dispusă este una abuzivă.

Astfel, intimata a omis să menționeze în cuprinsul deciziei în ce măsură derularea în continuare a raporturilor de muncă cu BCR ar putea afecta activitatea băncii sau ar aduce prejudicii de imagine acesteia, ori ar putea distruge/ascunde probe ce îl vizează direct, respectiv să demonstreze că faptele imputate reprezintă infracțiuni.

Oportunitatea suspendării contractului individual de muncă este pusă la îndoială, trecând peste neîncadrarea în vreuna dintre situațiile de suspendare restrictiv enumerate în art. 59 din Regulamentul intern, cu atât mai mult cu cât măsura suspendării a intervenit cu mult după momentul declanșării cercetării, astfel încât adoptarea măsurii nu poate fi justificată în condițiile în care, dacă ar fi reprezentat un pericol pentru societate, cu siguranță că până la momentul comunicării deciziei contestate, ar fi încercat în vreun fel să zădărnicesc bunul mers al cercetării disciplinare.

În plus, Decizia contestată nu respectă prevederile interne cu privire la emitentul deciziei.

Astfel, în același art. 59 din Regulamentul intern enunțat la pct. 9 din prezenta, se poate observa faptul că angajatorul a impus cu titlul de regulă ca suspendarea contractului individual de muncă să fie dispusă de către Președintele Comisiei de Disciplină

Or, din simpla lectură a Deciziei de suspendare se poate lesne observa faptul că măsura dispusă a fost distinsă de un șef de departament, contrasemnata de un supervisor și în nici un caz de către Președintele comisiei de cercetare disciplinară așa cum ar fi fost normal.

Tot ca un aspect ce atrage nelegalitatea emiterii deciziei contestate, trebuie observat faptul că măsura suspendării nu a fost luată în urma solicitării comisiei de cercetare disciplinară, cea care ar fi trebuit să sesizeze, raportat la constatările făcute în cadrul cercetării că se impune suspendarea contractului, ci măsura a fost dispusă la solicitarea Departamentului Relații de Muncă Politici și Proceduri, departament fără legătură cu cercetarea disciplinară. 21. Așadar, raportat la faptul că intimata a nesocotit propriile reguli de emisie a deciziei de suspendare, prin încălcarea normelor de competență și atribuții raportat la dispozițiile art. 51 din Regulamentul intern, consideră că decizia contestată este nelegală.

Față de toate aceste aspecte solicită să se admită contestația și pe cale de consecință să se anuleze Decizia nr. / ca netemeinică și nelegală, să fie obligată intimata la plata unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit de la data suspendării contractului individual de muncă (.....) și până la data încetării acestei suspendări precum și să oblige intimata la plata cheltuielilor ocazionate cu prezentul proces.

În drept: au fost invocate dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. a) Codul muncii, art. 211 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, art. 194 și urm., art. 453 Cod procedură civilă.

În dovedire solicită proba cu înscrisuri (precum și orice altă probă a cărei utilitate ar rezulta în urma dezbaterilor) pentru a demonstra netemeinicia și nelegalitatea emiterii deciziei de suspendare a contractului individual de muncă.

La data de intimata B. C. R. SA, în temeiul art. 205 C.proc.civ., a formulat întâmpinare prin care solicita respingerea contestației formulate de reclamantul T. C. I. ca nefondată.

În motivare a arătat următoarele:

Pe data de, salariatul T. C. I. a fost convocat (anexa..) la Comisia de disciplina pentru data de, în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile privind 2 aspecte rezultate din actul de sesizare a Comisiei de disciplina (anexa ...): 1) nedeclarare calității de în firmele D.&C.SRL și P. S. SRL și declarația falsă ca nu deține participatii de capital și 2) în perioada, în zile concret determinate, fie logarea mai puțin de 4, 5 sau 6 ore în sistemul informatic al băncii și pontarea a 8 ore de lucru; fie lipsa logării și accesului pe baza de card de acces în sediu și pontaj de 8 ore; fie prezenta la serviciu fără utilizarea cardului de acces.

Pe data de, prin adresa nr. ... (anexa ...), în baza art. 44 alin. 2 din Regulamentul intern al BCR (anexa ...) Președintele Comisiei de disciplina a stabilit componența Comisiei de disciplina.

Pe data de, in ședința Comisiei de disciplina, salariatul a dat nota explicativa și, tot in aceeași zi, Președintele Comisiei, potrivit competenței conferite de art. 59 din Regulamentul intern și Ordinul Președintelui BCR nr. privind limitele de autoritate și semnare documente, anexa ... pct. ..) (anexa ...) a emis dispoziția de suspendare a CIM (anexa ...) întemeiată pe prevederile art. 59 lit. b) teza finală - prin menținerea în activitate, salariații cercetați pentru fapte similare ar putea influența negativ efectuarea cercetărilor.

Dispoziția Președintelui Comisiei de disciplina a fost înregistrată la DRU în aceeași zi, sub nr., și în baza acesteia, în conformitate de Ordinul Președintelui nr. privind limitele de autoritate și semnare documente anexa .., pct. ..., pct. ..., DRU a emis decizia nr. .../..... (anexa ..) sub semnături conjuncte, șef departament și supervisor.

Pe data de, decizia de suspendare a CIM a fost comunicată salariatului, sub semnătura de primire.

Cercetarea disciplinară a fost finalizată prin nota de sesizare a Comitetului Executiv din data de (anexa ..), prin care s-a propus aplicarea sancțiunii disciplinare a defacerii CIM, propunere aprobată în ședința Comitetului Executiv al BCR din {anexa ..}, în baza căreia, a fost emisă decizia nr. .../..... de defacere disciplinară a contractului de muncă (anexa ...), pentru faptele ce au constituit obiectul cercetării disciplinare: 1) nedeclararea calității de într-una sau mai multe firme; 2) în perioada accesul în sediul băncii (....) fără utilizarea cârdului de acces; pontaj 8 h fără dovada acces în sediu și dovada logare pe PC; pontaj 8 h cu dovada logare mai puțin de 4, 5 sau 6 ore.

Având în vedere că pentru motive similare (fie cumulată, fie doar pentru cel privind accesul în sediu și logarea în sistem), comisia de disciplina a fost sesizată cu nu mai puțin de 12 cazuri, toate finalizate cu aplicarea de sancțiuni disciplinare {pentru ... salariați cercetați pentru fapte din ambele categorii s-a aplicat sancțiunea defacerii CIM, iar în cazul celorlalți cercetați pentru fapte privind accesul în sediu și logarea la sistemele informatice, s-a aplicat sancțiunea disciplinară a reducerii salariului între 5 și 10% pe o perioadă de 3 luni}, pentru ... salariați, președintele Comisiei de disciplina a dispus suspendarea contractelor individuale de muncă {anexa ...}, motivat de faptul că prin continuarea activității, salariații cercetați, care își desfășurau activitatea în aceeași locație {conform anexei ...- statul de funcțiuni la data de,} ar fi putut influența negativ efectuarea cercetărilor, prin presiuni asupra martorilor propuși pentru audiere și a celorlalți salariați care urmau să fie cercetați disciplinar, prin crearea unei situații și mai tensionate la locul de muncă, existând deja tensiuni între aceștia și ceilalți colegi (un caz concret fiind cel cu supervisorul Biroului Contabilitate Carduri - anexa

Solicită să se constate că decizia de suspendare a fost emisă în concordanță cu dispozițiile codului muncii și ale reglementărilor proprii.

Decizia de suspendare pe durata cercetării disciplinare a fost luată de Președintele Comisiei de disciplina, competent în adoptarea acestui gen de decizie, conform Ordinului privind limite de aprobare și semnare documente în BCR, și are ca temei art. 59 lit. b) din Regulamentul intern, fiind făcută încadrarea în cea de-a doua teză a alineatului {ar putea influența negativ efectuarea cercetării disciplinare).

Decizia de suspendare nr. ... sub semnăturile DRU a fost emisă ca urmare a înregistrării în DRU a deciziei Președintelui Comisiei de disciplina sub nr. .../..... în vederea materializării, în baza aceluiași Ordin

Mențiunea din decizia ... „solicitarea Departamentului Relații de Muncă Politici și Proceduri, înregistrată cu nr., privind suspendarea contractului individual de muncă al domnului T....” se referă la decizia Președintelui Comisiei de disciplina înregistrată la DRU sub nr. .../.....

Conform Regulamentului de organizare al BCR, Departamentul Relații de Muncă, Politici și Proceduri asigură serviciile de secretariat pentru Comisia de disciplina.

Astfel, acest departament, în exercitarea atribuției de secretariat, a înaintat decizia Departamentului Servicii Resurse Umane și SSM, care, prin Biroul HR Suport, are competența de elaborare a deciziilor de sancționare disciplinară, pe baza informațiilor primite de la Departamentul Relații de Muncă, Politici și Proceduri și pe baza datelor introduse în aplicația informatică de HR de către personalul Biroului HR Contact (anexa ...).

Deci, decizia ... nu a fost emisa la solicitarea unei entități fara legătura cu cercetarea disciplinara, întrucât acest departament, ce asigura secretariatul Comisiei a înaintat decizia de suspendare emisa de Președintele Comisiei către Departamentul Resurse Umane si SSM, competent in elaborare si semnare document, conform Regulamentului de funcționare si Ordinului

Decizia de suspendare a fost emisa in prima zi a activității comisiei de disciplina.

Afirmația contestatorului referitor la emiterea deciziei cu mult după momentul declanșării cercetării este inexacta, referindu-se, probabil, la verificările făcute de echipa Direcției Antifrauda, in cadrul procedurii de verificare proprii acestei direcții, derulata in (contestatorul a dat o declarație si o nota explicativa in fata acestei direcții in -(anexa ...).

Decizia de suspendare a aparținut, conform competentelor, Președintelui Comisiei de disciplina in, si s-a materializat in decizia ... sub semnaturile DRU, intocmita, de asemenea, conform competentelor.

Ținând cont de faptul ca Regulamentul intern este izvor specific de drept al muncii, si ca nu s-a incalcat principiul aplicării dispozițiilor mai favorabile salariaților, suspendarea dispusa in baza art. 52 lit. a) codul muncii nu contravine art. 59 din regulamentul intern, fiind incadrata in cazurile prevăzute de regulamanent, cele doua dispoziții concordând in cazul de fata.

Deci, suspendarea contractului s-a bazat pe criteriile obiective, a fost dispusa cu buna-credinta, conform competentelor, fiind necesara pentru a nu afecta cercetarea prealabila corecta a abaterilor disciplinare.

Reiterează faptul ca cercetarea disciplinara s-a finalizat cu aplicarea de sancțiuni disciplinare in fiecare dintre cazurile cercetate, fie prin desfacerea disciplinara a contractului, cum este si cazul contesta torului T. C. I., fie prin reducerea salariului intre 5 si 10% pe o perioada de 3 luni.

Înțelege sa se folosească de proba cu înscrisuri.

La data de contestatorul T. C. I., a formulat răspuns la întâmpinare prin care solicită înlăturarea apărărilor formulate în cuprinsul întâmpinării.

În motivare a arătat următoarele:

Prin întâmpinare depusă la dosarul cauzei, intimata BCR face o serie de afirmații care nu au nici un fel de suport, cu intenția de a justifica legalitatea măsurii dispuse de către intimată, în ciuda evidențelor.

Astfel, o primă critică formulată față de decizia de suspendare se referea la nerespectarea de către intimată a dispozițiilor art. 59 pct. 9 din Regulamentul intern al BCR în care se menționează clar persoana abilitată să dispună suspendarea contractului individual de muncă pe perioada cercetării disciplinare, această persoană fiind Președintele comisiei de cercetare disciplinară: "Suspendarea contractului individual de muncă al salariatului cercetat disciplinar, pe perioada acestei proceduri prealabile, poate fi dispusă de către Președintele Comisiei de disciplină, oricând pe parcursul cercetării disciplinare,..."

Or, prin întâmpinarea formulată, intimata încearcă să supună atenției o altă decizie, decizia nr. .../....., decizie semnată într-adevăr de Președintele comisiei de cercetare disciplinară, decizie de a cărei existență a aflat numai din întâmpinarea depusă.

Menționează că decizia invocată de către intimată nr. .../..... nu a produs nici un efect în ceea ce îl privește, întrucât nu i-a fost comunicată niciodată.

In plus, Decizia nr. .../..... nu a avut nici un fel de efect în ceea ce privește contractul de muncă al contestatorului - contractul fiind suspendat în temeiul Deciziei nr. .../....., decizie înmănată contestatorului și operata în registrul de evidență electronic al salariaților.

Chiar intimata recunoaște la fila ... din întâmpinare că decizia de suspendare care a produs efectele față de raportul sau de muncă este decizia comunicată sub semnătură de primire la data de adică Decizia nr. .../...., sigura decizie comunicată.

Nu trebuie ignorat faptul ca intimata încearcă să creeze confuzie între cele doua decizii: Decizia nr. .../..... prin care i-a fost suspendat contractul individual de muncă și Decizia nr. .../....., decizie necomunicată, susținând, în ciuda evidențelor că decizia de suspendare a aparținut Președintelui comisiei de cercetare disciplinară, în condițiile în care semnatarii deciziei care a produs efecte nu au avut calitatea de președinte al comisiei.

Chiar dacă a accepta că inițiativa suspendării contractului individual de muncă aparține Președintelui comisiei de cercetare disciplinară, manifestarea de voință, în sensul suspendării contractului aparține Șefului de departament Resurse Umane și Supervisorului, contravenind astfel regulilor interne, respectiv art. 59 pct. 9 din Regulamentul intern.

Așadar, încercările intimatei de a demonta criticile, făcând trimitere la o Decizie necomunicată, posibil întocmită chiar pro-cauza în ceea ce privește conținutul ei, nu pot înlătura caracterul nelegal al Deciziei prin care i-a fost suspendat raportul de muncă.

Suspiciunea că Decizia nr. .../..... este întocmită pro cauza rezultă din cuprinsul Deciziei contestate, nr. .../....., în preambulul căreia se face trimitere la "solicitarea Departamentului Relații de Muncă Politici și Proceduri înregistrată cu" și nicidecum la Decizia Președintelui comisiei de cercetare disciplinară.

Consideră că nu poate fi primită susținerea intimatei potrivit căreia această solicitare se referă la decizia Președintelui Comisiei de disciplină înregistrată sun nr. .../...., argumentele intimatei neavând o bază legală sau convențională.

Intimata, în încercarea de a forța concluzia indicată la pct. .. din prezenta (fila ... din întâmpinare) susține că, potrivit Regulamentului de organizare al BCR.

Departamentul Relații de Muncă Politici și Proceduri asigură serviciile de secretariat pentru comisia de disciplină.

Or, această afirmație este falsă - acest departament, potrivit Regulamentului de organizare al BCR organizează și participă în comisiile de cercetare disciplinară, regulamentul neavând vreo prevedere care să indice că asigură și secretariatul comisiei, secretariatul fiind asigurat de o persoană potrivit dispozițiilor art. 44 alin. (2) din regulamentul intern al BCR.

Ca și observație, deși se invocă prevederi ale Regulamentului de organizare al BCR, intimata omite să indice articolul în baza căruia Departamentul Relații de Muncă Politici și Proceduri asigură în mod expres serviciile de secretariat pentru comisia de cercetare disciplinară și nici nu depune în probațiune acest document.

Chiar dacă am accepta această motivare, acest departament, asigurând serviciile de secretariat ale comisiei de cercetare ar fi putut în cel mai bun caz, din punctul de vedere al angajatorului, să transmită, ca un simplu curier. Departamentului de resurse umane actele emanând de la comisia de cercetare dar nicidecum o solicitare proprie, așa cum rezultă din preambulul decizia nr./.....

Având în vedere aceste suspiciuni fondate, solicită să înlătore din materialul probator Decizia nr. .../.....

O a doua critică a deciziei de suspendare nr. .../..... vizează competența de semnare a Deciziei de suspendare a contractului individual de muncă nr. .../....., contestatorul susținând că această decizie nu putea fi semnată, raportat la dispozițiile art. 59, pct. 9, decât de Președintele comisiei de cercetare disciplinară, și nicidecum de către Șeful departamentului de resurse umane și de către supervisor.

Raportat la aceasta critică, în cuprinsul întâmpinării, intimata susține că decizia de suspendare a fost semnală în conform regulamentul de funcționare și a Ordinului

Dacă în ceea ce privește nerespectarea regulamentul de funcționare a făcut deja referire mai sus, în ceea ce privește Ordinul, se impun câteva observații.

Ordinul Președintelui BCR nr. privind limitele de autoritate și semnare documente este un simplu document, ce nu poartă antetul BCR, vreun element care să indice că provin de la intimată și, poate cel mai flagrant, nu cuprinde semnătura Președintelui BCR.

Cu alte cuvinte, documentul prezentat (care nici măcar nu poartă semnătura conform cu originalul pe copia comunicată nouă) nu arc nici o valoare atât timp cât nu poartă și semnătura emitentului, respectiv a Președintelui BCR. In lipsa acestei semnături care să garanteze conținutul documentului, respectiv mandatul de semnare al documentelor, proba depusă de intimată nu arc nici o valoare probatorie.

Chiar și așa, Ordinul Președintelui BCR nr. privind limitele de autoritate și semnare documente, nu poate conține prevederi contrare Regulamentului intern, care, așa cum a arătat și intimata, este izvor de drept în dreptul muncii, astfel încât, acest ordin, nu poate modifica Regulamentul intern al BCR.

Un al treilea motiv pentru care a solicitat anularea Deciziei nr. .../... se referă la faptul că, intimata nu a respectat prevederile art. 59 din Regulamentul intern, respectiv inexistența în speță a motivelor care să impună această măsură.

Astfel, deși nu este menționat în cuprinsul deciziei, aflăm pentru prima dată motivul pentru care a fost dispusă măsura suspendării contractului: "... ar fi putui influența negativ efectuarea cercetărilor, prin presiuni asupra martorilor propuși pentru audiere și a celorlalți salariați care urmau să fie cercetați disciplinar, prin crearea unei situații și mai tensionate la locul de muncă, existând deja tensiuni între aceștia și ceilalți colegi.

O astfel de motivare nu poate să justifice aplicarea măsurii deoarece:

a. în ceea ce îl privește, comisia de cercetare disciplinară nu a audiat vreun martor în cadrul cercetării disciplinare, astfel încât posibilitatea de a influența un martor care nu exista este un nonsens.

b. Declarația martorei nu i-a fost niciodată prezentată, nu a fost dată în cadrul cercetării disciplinare fiind datată, adică fix cu un an anterior momentului cercetării disciplinare.

c. Surprinzător, în ciuda declarației dateate și data suspendării contestatorului nu au existat tensiuni astfel încât motivația invocată de intimată nu are o justificare temeinică.

Consideră că decizia de suspendare a contractului individual de muncă este netemeinică și nelegală pentru motivele indicate pe larg în cuprinsul cererii de chemare în judecată.

Analizând actele și lucrările dosarului instanța reține următoarele:

Reclamantul T.C.I. este salariatul paratei B.C.R. pe funcția de

În baza sesizării nr aflate în copie la fila ... de la dosarul cauzei prin care conducerea BCR era instiintată cu privire la următoarele fapte ale reclamantului : nedeclarare calității de ... în firmele D.&C.SRL și P. S. SRL s, declararea falsă a faptului ca nu deține participatii de capital , în perioada, în zile concret determinate, fie logarea mai puțin de 4, 5 sau 6 ore în sistemul informatic al băncii și pontarea a 8 ore de lucru; fie lipsa logării și accesului pe baza de cârd de acces în sediu și pontaj de 8 ore; fie prezenta la serviciu fara utilizarea cardului de acces, reclamantul a fost convocat sa participe la cercetarea disciplinara pentru daat de

La data de parata a emis Decizia nr .../..... aflată în copie la fila ... prin care se dispune suspendarea contractului individual de munca al reclamantului pe durata cercetării sale disciplinare.

Decizia susmentionată face obiectul prezentei contestații.

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii , republicat, contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa angajatorului pe durata cercetării disciplinare prealabile, **în condițiile legii.**

Deși legea nu impune un anumit continut al Deciziei de suspendare a contractului individual de muncă totuși, pentru a se putea asigura dreptul la apărare al salariatului împotriva eventualelor abuzuri, acest document trebuie să cuprindă motivele pe care se bazează decizia angajatorului de a dispune suspendarea, motive care să poată fi verificate atât de către salariat, dar și de către instanța de judecată, într-un eventual litigiu.

În cazul dedus judecatii, intimata a reglementat în mod expres în Regulamentul Intern situatiile în care poate fi dispusa suspendarea contractului individual de munca al salariatului cercetat disciplinar. Astfel, conform art 59 din regulament doar 3 situatii impun suspendarea contractului individual de munca pe durata cercetării disciplinare, respectiv: existenta unor indicii în sensul salariatul cercetat ar putea sa ascunda sau sa distruga probele care trebuie administrate în cauza sau ca ar putea influența negativ efectuarea cercetarilor, faptele pentru care este cercetat salariatul pot constitui infractiuni, sau pentru ca prin mentinerea în activitate a salariatului pe perioada cercetării disciplinare, acesta ar putea afecta activitatea bancii sau ar aduce prejudicii imaginii acesteia..

Or, intimata nu a aratat în decizia contestată care dintre cele 3 situatii Regulament a fost avută în vedere.

Abia în întâmpinare parata a justificat luarea măsurii suspendării salariaților cercetați disciplinar, printre care și reclamantul, aratând că prin continuarea activității, salariații cercetați,

care isi desfășurau activitatea in aceeași locație , ar fi putut influenta negativ efectuarea cercetărilor, prin presiuni asupra martorilor propuși pentru audiere si a celorlalți salariați care urmau sa fie cercetați disciplinar, prin crearea unei situații si mai tensionate la locul de munca, existând deja tensiuni intre aceștia si ceilalți colegi .

Or, angajatorul nu poate complini lipsa motivarii deciziei de suspendare a contractului individual de munca prin aparari facute in fata instantei.

Reclamantul mai critica decizia susmentionata sub aspectul necompetentei persoanei care trebuia sa ia decizia suspendarii contractului sau de munca pe durata cercetarii disciplinare.

Potrivit dispozitiilor art.59 din Regulamentul intern al paratei, suspendarea contractului individual de muncă al salariatului cercetat se dispune de către Președintele Comisiei de Disciplină.

Or, instanta retine ca in speta dedusa judecatii Decizia cu nr .../..... a fost emisa nu de catre Președintele Comisiei de Disciplină ci de catre un sef de departament.

In intampinarea sa, parata a incercat sa se apere aratand ca rezolutia de suspendare i-a aparținut Președintelui Comisiei de Disciplină, care, prin decizia inregistrata la DRU cu nr .../..... (depusa in copie la dosar la fila ...) a dispus masura suspendarii contractului de munca al reclamantului pe durata cercetarii sale disciplinare.

Insa in Decizia nr .../....., contrar sustinerilor paratei, se mentioneaza ca actul inregistrat sub nr .../..... la SRU ar fi de fapt o solicitare a Departamentului Relatii de Munca..

Fata de acest aspect, parata s-a aparat aratand ca mențiunea din decizia ... „solicitarea Departamentului Relații de Munca Politici si Proceduri, înregistrata cu nr. DRU .../....., privind suspendarea contractului individual de munca al domnului T...." se refera la decizia Președintelui Comisiei de disciplina inregistrata la DRU sub nr. .../.....

Aceasta decizie nu a fost inasa comunicata reclamantului, fapt necontestat de parata, care a subliniat ca actul care a produs efecte sub aspectul suspendarii contractului de munca al reclamantului a fost Decizia nr .../.....

In consecinta instanta apreciaza ca decizia de suspendare a contractului individual de munca al reclamantului nr. .../..... emisa de intimata constituie o masura abuziva, motiv pentru care va admite cererea reclamantului si va dispune anulara acesteia, cu consecinta obligarii intimitei la plata cu titlu de despagubire a salariului aferent perioadei suspendării in baza dispozitiilor art 253 Codul muncii.

Conform art 453 C.pr civ va obliga intimata la plata sumei de 500 lei cheltuieli de judecata in favoarea reclamantului.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE**

Admite cererea de chemare in judecata formulată de reclamantul T. C. I., cu domiciliul ales înși CNP:, în contradictoriu cu pârâta B.C.R., cu sediul în, CUI:

Anuleaza decizia nr. .../..... emisa de parata.

Obliga parata la plata unei despagubiri egale cu salariile si celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul pe perioada suspendarii.

Obliga parata la plata sumei de 500 lei cheltuieli de judecata catre reclamant.

Cu apel in 10 zile de la comunicare, care se depune la Tribunalul Bucuresti.

Pronuntata in sedinta publica azi 17.04.2014.

PREȘEDINTE,
Tuinea Anca Valentina

ASISTENT JUDICIAR,
Bugheanu Antoaneta

ASISTENT JUDICIAR,
Ianculescu Janina Alexandra

GREFIER,
Matache Francesca-Isabella