

ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA A VIII A
CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE
SENTINȚĂ CIVILĂ NR. 4743
ȘEDIINȚA PUBLICĂ DIN 17.04.2014
TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:
PREȘEDINTE: GUȚU MANUELA AURORA
ASISTENT JUDICIAR: LASCU MIHAELA
ASISTENT JUDICIAR: LĂZĂROIU PUIU
GREFIER: GHIMBOAȘĂ GEORGIANA-ALINA

Pe rol se află soluționarea cererii formulate de contestatoarea T. A. M. în contradictoriu cu intimata SC G. G. S. C. SRL, având ca obiect contestație decizie de concediere.

Dezbaterile pe fondul cauzei au avut loc în ședință publică din 10.04.2014, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, parte integrantă din prezenta, când instanța, în vederea depunerii de concluzii scrise, a amânat pronunțarea la data de 17.04.2014.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra cauzei civile de față constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul TRIBUNALULUI BUCUREȘTI SECȚIA A VIII-A CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE sub nr.2930/3/2013 la data de 25 ianuarie 2013 contestatoarea T. A. M., a formulat în contradictoriu cu - intimata S.C. G. G. S. C. S.R.L., contestație împotriva Deciziei nr. / 2012 prin care intimata a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. din data de 2011, în baza art. 61 lit. a din Legea nr. 53 din 2003 privind Codul muncii, republicat, solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea deciziei de concediere nr. / 2012; reintegrarea în funcția deținută anterior concedierii, conform art. 80 alin. 2 din Codul Muncii; obligarea la plata unei despăgubiri egală cu drepturile salariale majorate și a tuturor drepturilor salariale, indexate și actualizate, ce i se cuvin până la reintegrarea efectivă deținută anterior concedierii conform art. 80 alin. 1 din Codul Muncii; obligarea la plata daunelor morale/profesionale provocate conform art. 253 pct.1 din Codul Muncii, apreciate la valoarea de 20.000 lei reprezentând consecințele negative suferite pe plan fizic și psihic, lezarea valorilor morale, afectarea situației familiale, profesionale și sociale; obligarea intimății la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii contestatoarea a arătat că la data de 2011, a încheiat cu intimata S.C. G. G. S. C. S.R.L., cu sediul în , înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului din , Cod. Ul. de înregistrare (C.U.I.) , autorizat ca societate cu răspundere limitată să angajeze personal temporar cu autorizația seriată în baza prezentei Legi în Registrul Național de Lucru la Agentii de Muncă Temporară a Municipiului București, pe perioadă nedeterminată, ocazie cu care a fost încadrată în funcția de , după ce anterior în data de 2008 încheiase cu S.C. B. M. R. S.R.L. cu sediul în , contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată nr. / 2008, Cod. Ul. de înregistrare (C.U.I.) , înregistrată la Oficiul Registrului

Arată contestatorul că în urma acestui contract, și-a respectat toate obligațiile față de angajator, atât în ce privește clauzele contractuale, cât și în ce privește fișa postului și a Regulamentului de ordine interioară.

La data de [REDACTED] 2012, intimata a emis Decizia de concediere nr. [REDACTED] 2012, în temeiul art. 61 lit. a din Legea nr. 53 din 2003 privind Codul muncii, republicat, astfel raportul juridic de muncă al contestatoarei stabilit prin contractul individual de muncă nr. [REDACTED] din 2011, încetează disciplinar, concediere pe care o apreciază ca abuzivă, neîntemeiată, nelegală și nejustificată.

Menționează contestatoarea că la data de [REDACTED].2012 angajatorul prin persoana avocatei societății d-na I. P. [REDACTED], a amenințat-o verbal că urmează să fie cercetată pentru a se găsi modalitatea să fiu concediată, iar la întrebarea sa -, care este motivul ,, - aceasta a menționat că ar fi mai bine să-și depună demisia să nu mai are și alte probleme.

Datorită șocului la care a fost supusă s-a îmbolnăvit și a intrat în concediu medical.

Sustine contestatoarea că în toată perioada de când lucrează la această societate nu i s-a făcut vreun referat cu privire la comiterea vreunei abateri, nu a fost legal convocată la comisia de disciplină în vederea vreunei acuzații, nu a fost audiată cu privire la abaterile presupuse, nu i s-au solicitat în scris apărări pentru a motiva comiterea unei abateri, nu a fost sancționată în ultimele 6 luni pentru comiterea vreunei fapte.

Nu s-a pus problema vreodată sa i se reproșeze necorespunderea profesională, fie necunoașterea normelor din fișa postului, din contră periodic a primit mărimi salariale iar calificativul obținut pentru perioada evaluată [REDACTED].2011 - [REDACTED]2012 a fost de ,, Foarte Bine”.

Această stare conflictuală creată peste noapte, prin care, așa cum a menționat anterior angajatorul dorește să o concedieze s-a ivit ca urmare a unor ilegalități pe care contestatoarea a refuzat să le comită, dar care se comit în interiorul firmei.

* In perioada in care s-a aflat in concediu medical - perioada de la [REDACTED].2012 pana la [REDACTED]2012 contestatoarea a primit la domiciliu o adresa de la serviciu - convocare - prin care i se aducea la cunoștința ca urma sa fie cercetata disciplinar pentru fapte pe ca nu le comisesese, deoarece nu i se întocmise nici un referat de către șefa de birou de care sa aibă cunoștința si pentru care sa fi dat nota explicativa; de asemeni, președinta comisiei, din cate cunoaște nici măcar nu este angajata societății S.C. G. G. [REDACTED] S. [REDACTED] C. [REDACTED] S.R.L.

Conform art.50 lit.b din Codul Muncii, contractul individual de muncă era suspendat de drept pentru incapacitate temporara de munca, iar acea comunicare pe care a anexat-o nu era justificata.

Specifică contestatoarea că la câteva zile de la revenirea din concediu medical in data de [REDACTED] 2012, nu a contactat-o nimeni din conducere - a se vedea avocat I. P. [REDACTED] - care sa-i spună ca urmează sa fie judecata de către Comisia de disciplina conform comunicării primite la domiciliu - deoarece la acea data nu aveau nici un motiv sa-i desfacă contractul individual de munca - dar, s-a dispus efectuarea unui control de audit in urma căruia s-a întocmit un Raport de audit de către aceeași avocata I. P. [REDACTED], privind auditarea dosarelor de personal administrate de către salariată, in calitate de [REDACTED] urmate, înregistrat sub nr. [REDACTED] din data de [REDACTED]2012, precum si rezoluția directorului V. G. [REDACTED], unde sunt rezumate asa zisele abateri disciplinare săvârșite de către reclamantă, respectiv:

„- Acte adiționale intocmite fara a fi menționat numărul, fiind posibila identificarea numai după dată;

- Fisele de post sunt intocmite pe un model ce nu aparține angajatorului, diferit de cel standard aflat pe server, fara antetul angajatorului, fara menționarea numărului contractului de munca la care fișa de post se constituie in anexa;

- Anexe la Actele adiționale fara sa fie menționat numărul, data si numărul contractului individual de munca la care au fost constituite ca si anexe ;

- Lipsesc din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civila, astfel ca niciun dosar nu seamănă unul cu celalalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011;
- Nu exista corelarea cu ultimele reglementari în materie de dreptul muncii;
- Nu sunt respectate procedurile si dispozițiile din Decizia nr. [REDACTED] din 2012 emisa de către administratorul G.G. [REDACTED] SRL România;

S-au identificat mai multe încetări disciplinare a raporturilor juridice ale angajaților temporari fara respectarea procedurii aferente; ..

- S-a constatat ca exista mandatare din partea angajatorului ca [REDACTED] umane, A.M. T. [REDACTED] sa semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca să încetare, fara alte specificații, fiind necesara modificarea si completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate si procedura ce se impune a fi urmata;

- Totodată, pe parcursul efectuării auditului, [REDACTED] A. [REDACTED] M. [REDACTED] T. [REDACTED] nu si-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale si fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectorii de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului si arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.

Astfel, Comisia de disciplină apreciază ca ...:

I-au fost comunicate si prelucrate prevederile H.G: nr. 500 din 2011, prin remiterea de rapoarte legislative pe adresa sa de e-mail, rapoarte ce evidențiază si rezuma actele normative, incidente administrării resurselor umane publicate în Monitorul Oficial Partea I, fiind de altfel comunicate întregului departament de Administrare resurse umane din G.G. [REDACTED] SRL, inasa ignorate de către angajata, consultanta juridica primita în timp util pe chestiunile semnalate în scris si remise electronic pe e-mail. Validările juridice ale actelor emise de către ea si supuse vizei juridice înainte de a pleca din societate, însa nu toate actele au fost supuse vizei de legalitate, fie din neglijenta sa, fie din cupla motivând ca nu are timp;

Prin Decizia nr. [REDACTED] din [REDACTED] 2012, ulterioara unei alte operațiuni de constatare a modului neunitar de lucru si de nerespectare a disciplinei muncii, s-au reiterat regulile ce guvernează raporturile juridice de munca privind venirea la program, plecare de la birou în timpul orelor de serviciu, efectuarea orelor suplimentare si pauza [REDACTED]. De asemenea, s-a reiterat procedura existenta la nivelul G.G. [REDACTED] SRL folosita în munca temporara, conduita fata de colegi si clienți, întocmirea de rapoarte de activitate săptămânale, Fata de dispozițiile Deciziei nr. [REDACTED] 2012, angajata nu a făcut nicio apărare, rezumandu-se la a preciza ca Decizia a fost data înainte de un control ITM, ceea ce nu se susține, iar semnarea ar fi survenit fără citirea ei, însa prelucrarea ei s-a făcut de către avocat I. [REDACTED] P. [REDACTED] de fata cu tot departamentul, inclusiv de fata cu dna P. [REDACTED] șeful direct superior d - nei T. [REDACTED], fiind înmănat un exemplar original fiecărui inspector de resurse umane; nu a motivat întârzierile la serviciu sub nici o forma; în documentele sale nu s-a umblat, cheia de la fișet fiind la ea, pe biroul ei aflandu-se documente aferente resurselor umane administrate de către ea, iar în controlul I.T.M.B. ce a survenit în data de [REDACTED].2012, s-au furnizat aceste dosare; motivația pentru lipsa de conformitate a actelor (numere, COR, sediu etc) se rezuma la lipsa de timp, inasa actele controlate erau întocmite în iulie, august fiind timp suficient pentru a le complini lipsurile;

Pe dosarul nr. [REDACTED] - unde reclamant este B. [REDACTED], căruia angajata i-a desfăcut disciplinar C.M.T pentru necorespondere profesionala, nu a formulat nici o apărare sau explicație, afirmând ca nu a solicitat viza de legalitate pe decizie, ca a adaptat o decizie aflata pe server în locația [REDACTED] dar ca nu a primit procedura desfacerii disciplinare C.I.M., comisia constatând ca pe server, în locație publica, este un fișier public cu exemplu clar al unei astfel de proceduri pentru abateri disciplinare. De altfel, toate formularele: explicațiile necesare se găsesc pe server, locația [REDACTED], Legal Template; nu a furnizat explicații privind nerecunoașterea semnăturii sale de pe anumite documente.

Prevederile Regulamentului intern al G. G. S. C. S.R.L. în materie de disciplina a muncii (paragraful 3 și 4 al punctului 2.4 privind etica și conducerea afacerii ce reglementează respectarea cadrului legal, afișarea unui comportament acceptabil) pe care angajata le-a încălcat mereu prin atitudine recalcitrantă; contestând fiecare decizie, fiecare solicitare, precum și cele ale Deciziei nr.,

La acuzațiile de mai sus contestatoarea a efectuat următoarele precizări:

a) În comunicarea primită la domiciliu în data de2012 - este scris că îi „retrimis în original Decizia” - lucru neadevărat, deoarece în data de2012, după cercetarea disciplinară și după ce i s-a solicitat să părăsească unitatea, la ora 16:18 a depus o cerere (înregistrată la Secretariat sub nr.2012) prin care a cerut să i se comunice situația sa contractuală în aceeași zi, dar nu a primit însă nici un răspuns.

b) Astfel, în data de2012 s-a prezentat la birou unde a stat până în jurul orei 11:00, când a venit avocata I. P. și i-a comunicat verbal că i s-a desfășurat contractul de muncă.

Singura Decizie a primit-o în original în data de2012, prin posta.

Sunt câteva acte adiționale care nu au număr, dar pot fi identificate după data deoarece au fost situații în care, clientul a trimis situația prelungirilor/încetărilor și alte modificări pentru aprox. ... de angajați cu o jumătate de zi - 1 zi înainte de expirarea contractelor, situație cunoscută de către conducerea societății.

Pentru a putea procesa modificările intervenite, corect și în timp util în, datorită informațiilor primite foarte târziu, a timpului mult prea scurt în care trebuiau întocmite documentele, ținând cont și de faptul că angajații respectivi desfășurau activitatea în, actele adiționale au fost întocmite fără număr, doar date.

Într-o singură zi trebuiau întocmite documentele, trimise la și aflată situația celor care au semnat pt. prelungire/alte modificări sau nu pentru a transmite și în aceste informații.

Fizic a fost imposibil ca în acest interval să se verifice la dosarul fiecărui angajat ce nr. al Actului adițional urmează.

Fisele de post la care se face referire sunt întocmite în 2010 de către colega care se ocupa de acest proiect, contestatoarea nu lucra în acel moment în

Este vorba de indicatorii de performanță care trebuiau furnizați de către Utilizator căruia i s-a făcut solicitare în scris în acest sens. Deoarece nu primise încă răspunsul Utilizatorului, și se anunțase un control, anexele respective au fost întocmite în format electronic de către avocata I. P., care a solicitat ca acestea să fie de urgență printate, semnate și stampilate pentru a fi trimise în și semnate de către angajați.

Deoarece controlul urma să vină în cel mai scurt timp posibil, cu acordul avocatei, documentele pentru cei ... de angajați au fost printate, semnate și stampilate, fără a se mai trece data și nr. contractului (din cauza timpului limitat în care trebuia să se încadreze).

În aceeași zi sau în ziua următoare (nu mai știe exact), avocata s-a deplasat personal în cu anexele care au fost semnate de către angajați.

În decizie, la acest paragraf, scrie „data și nr. Contractului individual de muncă” - or nu a întocmit niciodată contracte individuale de muncă, toate contractele întocmite au fost contracte de muncă temporară - a se vedea art. 88 pct. 3 din Codul Muncii.

Arată contestatoarea că după reîntoarcerea din concediul medical, în prima zi de lucru, a constatat că dulapurile cu documente erau descuiate, sertarul de la birou de asemeni, toate dosarele erau răscolite, laptop-ul nu mai exista, astfel cum poate să răspundă pentru documentele în care s-a umblat în lipsa sa, sau au fost date dispărute.

La sfârșitul programului, s-au primit 2 cutii cu documente, nu știe despre ce documente era vorba deoarece din cea de-a doua zi, contestatoarea a fost mutată în alt birou și nu i s-a permis accesul în fostul birou.

Știe ca înainte de concediul medical urma sa primească copii după [redacted] [redacted], etc. pentru câțiva angajați, de la colegul său din [redacted].

Nu înțelege la ce corelare cu ultimele reglementari se face referire.

Decizia nr. [redacted] 2012 a fost întocmită în urma anunțării unui control. I.T.M. B [redacted] decizie care a fost semnată fără a fi citită, exemplarul primindu-l ulterior.

La momentul respectiv, avocata companiei a afirmat ca trebuie semnată urgent deoarece a II a zi urma controlul I.T.M. și trebuia să fim găsiți „în regula” cu documentele.

Decizia de încetare a d-lui B [redacted] a fost întocmită în urma solicitării Utilizatorului care le-a pus la dispoziție Ordinul de serviciu și evaluarea (semnată de luare la cunoștință de către angajat) conform căreia salariatul a luat sub punctajul minim admis și nu corespundea din punct de vedere profesional.

Deoarece au existat multe accidente de muncă, [redacted] [redacted]), deși dl. B [redacted] mai avea 2 săptămâni până la expirarea contractului, pentru a evita astfel de situații și cum angajatul nu s-a descurcat corespunzător la evaluarea Utilizatorului nu a dorit să aștepte până la acel termen, a solicitat încetarea contractului pentru persoana respectivă.

Arată contestatoarea că nu înțelege ce procedură nu a fost respectată, nu există procedura pentru desfacerea disciplinare, deși a solicitat în repetate rânduri ca Departamentul administrativ să primească procedura pentru astfel de situații. (din câte a înțeles, contestatoarea colegul de la [redacted] îi dăduse angajatului referințe foarte bune, cu toate că, colegul are funcția de funcționar administrativ și, nu crede că era în măsură să emită asemenea document, referințele trebuiau date de către [redacted] în mod normal, lucru pe care nu avea de unde să-l știe).

Sunt unele documente întocmite și semnate în 2010 de colega care se ocupa de proiect la momentul respectiv, alte documente semnate de către colegul de la [redacted], documente semnate de către diverse colege pentru perioadele în care am fost în concediu evident că nu-și recunoaște semnătura pe actele respective.

c) La acest paragraf este specificat faptul că a primit un exemplar al Raportului de audit, lucru total neadeverat, nu numai că nu am primit un exemplar, avocata nici măcar nu dorea să îl lase să citească ce este scris în el, vroia doar să semneze motivând „[redacted]”.

Abia după încercările verbale agresive de a o determina să cedeze (care au durat aprox. 1 ora), constatând că nu dorește să semneze fără măcar a citi ce este scris acolo, a lăsat-o să se uite puțin peste raport.

De altfel, știe că a și precizat că nu a primit exemplar sau copie din raport apoi a semnat.

d) În declarație a scris ceea ce a explicat în punctele de mai sus.

e) e. l. Foarte rar a primit rapoarte legislative pe care în mod sigur nu le-a ignorat din contra, chiar a solicitat în mai multe rânduri ca Departamentul Administrativ să participe la workshop-uri de legislația muncii.

Consultanta juridică nu am primit decât pentru anumite întrebări/situații.

Ex. - la unul dintre clienți, avocata a întocmit în format electronic Acte adiționale de formare profesională prin care angajații se obligau că în cazul în care demisionează înainte de 3 ani de la data absolvirii cursurilor, să plătească integral suma cheltuită cu aceasta ocazie.

Fiind un document întocmit și validat de către Departamentul legislativ a fost folosit ca atare. Contractul comercial dintre S.C. G. G. [redacted] S. [redacted] C. [redacted] S.R.L. și Utilizator era încheiat pe o perioadă de numai 1 an, ca atare Actul adițional de formare profesională era nul. În această situație, a sesizat acest lucru în scris și a întrebat ce face cu oamenii cărora li s-au reținut bani „ilegal”, cum trebuie procedat pentru a le restitui sumele respective.

Menționează contestatoarea că nu numai că nu a primit niciun fel de răspuns, mai mult, când au trebuit întocmite alte Acte adiționale de formare profesională pentru alți angajați, consultanta juridică primită în scris a fost următoarea: pentru a nu periclita relația cu

Utilizatorul, avocata a recomandat ca si celelalte documente sa fie întocmite la fel (deși știa foarte clar că în acest caz, aceste Acte adiționale sunt nule de drept).

e. 2. Decizia nr. ██████████ 2012 a fost întocmita în urma anunțării unui control I.T.M., decizie care a fost semnată fără a fi citită, exemplarul primindu-l ulterior.

e.3. Conform referat (anexează document copie) nu a fost vorba de întârziere, ci despre faptul ca o singura data a omis sa semneze condica de prezenta în momentul sosirii la birou, iar dacă a fost vorba de întârzieri sau lipsa de la program așa cum se afirma trebuie sa se facă dovada cu referate scrise, date, înregistrate în care sa se menționeze perioada ziua, între ce ore etc., semnate de luare la cunoștința, concret...

e.4. Documentele sale erau repartizate în 3 dulapuri, dulapuri la care si celelalte colege au cheie. Cum ar fi posibil ca un nr. atât de mare de acte sa încapă pe un singur birou ?

e.5. Așa cum a explicat mai sus, sunt documente care sunt doar datate, nu au număr.

Legat de conformitatea C.O.R. si a sediului, singurele documente pe care le-a identificat ca fiind necorespunzătoare sunt fisele de post trimise în format electronic de către avocata pentru clientul de la ██████████ fise care aveau trecut codul C.O.R. greșit.

În cazul documentelor datate, dar fara nr., nu putea să scrie pe exemplarul SC G ██████████ S ██████████ C ██████████ S.R.L., nr. cu pixul, iar angajatul sa primească exemplarul lui fara nr., timp sa solicite angajatului sa trimită exemplarul lui, pentru a semna pe ambele documente la fel, urmând sa returnez un exemplar angajatului, nu a avut, (se face referire la ██████████ 2011, în acea perioada trimitea aproape zilnic solicitări scrise către conducere pentru angajarea înca unei persoane deoarece nr. clienților/angajaților creștea, volumul de munca era foarte mare, ajunsese sa lucreze pana după ora 22:00 zilnic si tot nu ajungea la zi cu toate solicitările primite.

Arată contestatoarea că era epuizată si nici măcar nu-i plăteau orele suplimentare, dacă se face referire la ██████████ 2012, în prima parte a lunii iulie a fost plecata în delegație, deoarece i s-a repartizat un nou client si a fost necesar sa se deplaseze acolo pentru a încheia contractele de munca temporare pentru ██████████ de angajați, când a revenit în ██████████ a avut de introdus datele personale si cele contractuale a acestor angajați în programul de salarizare, de răspuns la solicitările primite de la celalalt client ceilalți angajați (██████████, ██████████, etc), de verificat pontajul si întocmit situațiile aferente (██████████, ██████████, decont transport, primazii naștere, situația concediului de odihnă pentru persoanele în concediu medical, etc.) pt. plata salariilor, ultimele 2 săptămâni din august a fost în concediu, la revenirea am ajutat o noua colega cu ██████████ contractelor, actelor adiționale, etc...

După demisia acesteia contestatoarea a preluat si activitatea de administrare de personal pentru clienții respectivi (excepție facand verificarea pontajelor).

e. 6. Așa cum a explicat mai sus, nu a solicitat viza de legalitate pe decizie, a solicitat întreaga procedura pentru astfel de situații însă nu a primit nici un răspuns.

Dacă pe server, în locația publică, exista fișier cu exemplul unei astfel de proceduri, formulare si explicații necesare, acestea au fost întocmite/salvate după data ██████████ 2012, când a fost în concediu medical - se poate verifica.

e.7. Sunt unele documente întocmite si semnate în 2010 de colega care se ocupa de proiect la momentul respectiv, alte documente semnate de către colegul de la ██████████ documente semnate de către diverse colege pentru perioadele în care a fost în concedii evident ca nu-și recunoaște semnătura pe actele respective, deoarece nu este a sa. Aceasta explicație a dat-o în momentul în care s-a făcut auditul.

f) Susține contestatoarea că nu a fost niciodată recalitranta. Nu a fost însă de acord cu deciziile luate de conducere de a angaja oameni fara a primi mai întâi fisa de aptitudine (pentru a mulțumi clientul si a nu-l pierde), nu a fost de acord cu transmiterea în ██████████ a unor contracte fără ca acestea sa fie semnate de către angajat, ca apoi sa le facă încetare în perioada de proba deoarece nu s-au prezentat la semnare, nu a fost de acord cu solicitarea către angajați de a semna demisii în alb, a solicitat plata orelor suplimentare, etc. - lucruri pe

care le-a comunicat în scris și, nu în ultimul rând, nu a fost de acord să-și dea demisia la solicitarea avocatei I. P., deranjată de comunicările/sesizările menționate sus.

Ex. Chiar dacă abaterea disciplinara este foarte evidentă - de exemplu, salariatul este recalitrant, violent cu colegii și cu șeful sau — concedierea va putea fi anulată dacă nu s-a realizat ancheta disciplinara în acest sens -

În opinia contestatoarei nu există condiții mai importante și condiții mai puțin importante iar nerespectarea oricăreia dintre ele se sancționează în același fel - cu nulitatea concedierii

Aceasta este situația exactă dar și multe altele de la locul de muncă și astfel dar și cu probe doresc să combat motivul concedierii mele, urmărind să prezint instanței nelegalitatea concedierii.

În cazul în care angajatorul a constatat că nu corespund profesional (vezi acuzațiile din decizie) articolul de desfacere din codul muncii ar fi fost 61 litera d din Codul Muncii, iar concedierea poate fi dispusă după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin regulamentul intern sau al contractului colet de muncă aplicabil.

Solicită totodată instanței obligarea paratei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de acest proces (onorariu avocat, deplasare, etc).

În drept au fost invocate dispozițiile art. 82 coroborat cu 112 și urm. Cod procedura civilă, art. 274 Cod procedura civilă art. art. 50 litera b, art. 80 alin. 1 alin. 2 și art. 253 pct. 1 din Codul Muncii.

În dovedirea acțiunii contestatoarea a solicitat încuviințarea administrării probei cu înscrisuri.

În sprijinul cererii contestatoarea a depus un set de înscrisuri în copie:

~~ALINA MIHAILEA, Director de Resurse Umane, Referat nr. 000200/24.10.2012, Comunicare din data de 29 octombrie 2012.~~

La data de 2 iulie 2013 intimată Gf Group SRL, a depus în contradictoriu cu contestatoarea T. A., întâmpinare față de contestația formulată, în temeiul prevederilor art. 115 și următoarele din Codul de procedură civilă, la contestația împotriva Deciziei nr. din 2012 prin care intimata a procedat la atragerea răspunderii disciplinare prin aplicarea sancțiunii disciplinare aferente încetării disciplinare a contractului individual de muncă nr. din 2011.

Intimata a solicitat să se respingă contestația formulată de către reclamantă ca fiind netemeinică și nelegală.

În fapt,

Din derularea raporturilor juridice de muncă, contestatoarea a săvârșit mai multe abateri disciplinare, față de care angajatorul prin șefii ierarhici direcți i-au atras atenția verbal, solicitându-i-se să se conformeze.

În calitate de , se prezumă că reclamanta cunoștea temeinic semnificația disciplinei muncii, mai ales că gestiona raporturile juridice de muncă temporară pentru Utilizatorul

În aceste împrejurări, la data de 6 septembrie 2012 a fost emisă Decizia nr. 000156 prin care se stabileau norme de disciplina muncii și norme aferente gestionării și administrării resurselor umane. Decizia anterior menționată nu a fost contestată în instanță de către contestatoare, fiind însuțită ca atare.

Această decizie, precum și Regulamentul Intern, dar și atribuțiile sale de inspector resurse umane, au fost aduse sub semnătură la cunoștință contestatoarei. Suplimentar, a fost inclusă și în numeroase programe de traininguri pe contracte comerciale, administrare resurse umane, tocmai pentru a se diminua numărul de erori înregistrate în procesul aferent administrării de resurse umane.

Totodată, s-a procedat și la efectuarea unui audit de resurse umane, pe dosarele gestionate de către aceasta, generat de un litigiu demarat de către un angajat temporar la Tribunalul N care reclama desfacerea contractului de muncă pentru necorespondere

profesională fără a se respecta procedură evaluării și alte aspecte impuse de cadrul legal. Mai mult, avocata acestui angajat reclama în acțiunea sa că toate actele adiționale erau fără număr și dată.

În vederea efectuării auditului dosarelor de resurse umane gestionate de către contestatoare, s-a procedat la notificarea contestatoarei pentru a fi de față și în prezența sa s-a procedat la efectuarea acestui audit, fiind consemnate absolut toate neconformitățile înregistrate. Sens în care contestatoarea a și procedat la efectuarea de fotocopii ale unor documente pentru a fi atașate raportului de audit.

La data de [redacted] 2012, contestatoarea a fost sancționată pentru nerespectarea Deciziei nr. [redacted] din [redacted] 2012 cu avertisment scris. Comportamentul acesteia cu privire la nerespectarea disciplinei muncii viza nu numai întârzierile repetate la program dar și:

- omiterea înștiințării telefonice prin apelare sau sms sau e-mail a șefului ierarhic direct J. [redacted] R. [redacted] P. [redacted]

- pauzele aferente [redacted] sunt stabilite la un număr fix de 2 pauze/zi pentru orele 11,00 dimineața și orele 15,00 ce nu pot depăși fiecare un interval de 10 (zece) minute pe care contestatoarea înțelegea să le ia nesocotind aceste ore;

- relaționarea cu celelalte structuri organizatorice ale întintatei SC G. G. [redacted] S. [redacted] C. [redacted] SRL și cu clienții trebuia să survină exclusiv în scris cu menționarea în e-mail a șefului ierarhic direct în „cc”, situație ce se va menține pe întreaga corespondență derulată, fie intern, fie extern;

- respectarea procedurii operaționale ce face obiectul Anexei nr. [redacted] la Decizie [redacted] din 2012;

- exercitarea activității profesionale de acasă trebuia să se facă cu cerere prealabilă și scrisă la șeful direct - J. [redacted] P. [redacted] cu minim două zile lucrătoare, pentru motive obiective, fără afectarea activității departamentului per ansamblu și avizarea favorabilă de către C. [redacted] M. [redacted] G. G. [redacted] R. [redacted]; ulterior aprobării de către șeful direct, ceea ce contestatoarea nu a înțeles să se conformeze;

- săptămânal, în fiecare zi de vineri până la orele 16.00, se va remite șefului direct J. [redacted] P. [redacted] un raport detaliat de activitate aferent întregii săptămâni parcurse și cu precizarea aspectelor delicate identificate sau a oricăror situații ce urmează a se derula în următoarea săptămână ce necesită analiză, ceea ce contestatoarea nu a înțeles să prezinte deși exista o dispoziție legală în acest sens;

- comportamentul la locul de muncă va fi unul colegial, bazat pe respect reciproc, cu formule de politețe, respectând disciplina muncii, cu implicare în activitatea de zi cu zi și cu o atitudine pro activă. În speța de față, contestatoarea a înțeles că nu se impune a se colabora cu avocatul companiei, emițând documente care produceau efecte juridice serioase fără a avea avizul avocatului. Atunci când acesta a fost solicitat de către contestatoare, avocatul l-a prezentat fiind remise prin e-mail. Refuzul nejustificat de a elabora și prezenta rapoartele de activitate.

Având în vedere faptul că reclamanta a stăruit în nesocotirea disciplinei muncii, deși au existat avertismente scrise și verbale, angajatorul a procedat în data de [redacted] 2012 la convocarea acesteia pentru cercetare disciplinară în data de [redacted] 2012, motiv ce a determinat-o pe contestatoare să procedeze la intrarea intempestivă în concediu medical, lăsând pentru mai bine de o lună lucrările neefectuate. În tot acest timp, angajatorul nu a dispus nici o măsură de natură disciplinară privind pe contestatoare.

În concediu medical, a survenit și un control de la ITMB care a vizat chiar cazul reclamantei, control care s-a finalizat fără aplicarea niciunei amenzi sau avertisment.

La revenirea din concediul medical, conducerea angajatorului a dispus, urmare controlului și a măsurii lăsate, efectuarea unui training pe legislația muncii, fiind prezentă și contestatoarea.

În data de [redacted] 2013, contestatoarea a fost convocată la cercetare disciplinară pentru aceiași zi, motiv pentru care a sunat la ITMB să întrebe dacă e legal sau nu, i s-a

comunicat și de către angajator prin reprezentant și prin reprezentantul salariaților că e de preferat să rămână pentru „a furniza explicații”, **în caz contrar nu este în avantajul său.**

S-a emis decizia nr. [REDACTED] din 2012, pe care contestatoarea a refuzat să o primească drept care s-a procedat la comunicarea acesteia prin poștă.

Față de alegația contestatoarei că nu a primit rapoarte legislative, acestea se întocmesc la fiecare 8 zile și sunt transmise, atât intern, cât și extern în baza unor contracte de prestări servicii, iar șeful direct, J. [REDACTED] P. [REDACTED], le transmitea către toți inspectorii de resurse umane. Mai mult, actele normative incidente fiind postate pe server în locație accesibilă tuturor angajaților G.G. [REDACTED]

Față de solicitarea contestatoarei de acordare a sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale, față de prevederile legale ale art. 261 Codul muncii, republicat, prin derogare de la regula generală instituită în dreptul muncii, dovada prejudiciului moral presupus a fi suferit de către reclamantă este în sarcina acesteia, iar în speță reclamanta nu a adus un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale i-au fost afectate și nici nu a dovedit legătura de cauzalitate dintre măsura concedierii și impactul acestei măsuri asupra contestatoarei, urmând a proceda la respingerea acestui petit.

Intimata a învederat că susținerile contestatoarei din acțiune sunt eronate și nefondate, dovedite în acest sens cu probe pe care înțelege să le administreze, probe constând în [REDACTED] de probă pe care instanța le va admite.

Anexează înscrisuri certificate.

Analizând actele și lucrările dosarului instanța constată următoarele:

Reclamanta a fost salariată în cadrul societății pârâte, fiind angajată în baza contractului individual de muncă nr. [REDACTED].2011 încheiat cu intimata G. G. [REDACTED] S. [REDACTED] C. [REDACTED] SRL, în funcția de [REDACTED] Resurse Umane (cod [REDACTED]) conform COR, contract individual de muncă modificat prin acte adiționale, **având atribuțiile din fișa postului semnată la data de [REDACTED].2011 și fișa postului semnată de salariat și de angajator la data de [REDACTED].2012.**

La data de [REDACTED].2012, ora 14,30 intimata comunică către salariața contestatoare adresa cu nr. [REDACTED].2012, prin care aceasta a fost convocată să se prezinte la cercetarea disciplinară prealabilă, care urma să se desfășoare la sediul angajatorului în ziua și ora convocării, respectiv la data de [REDACTED].2012, ora 14,30. (fila [REDACTED] dosar).

Obiectul cercetării disciplinare prealabile l-a constituit „nerespectarea prevederilor Deciziei nr. [REDACTED]/2012, comunicată sub semnătură, precum și a deficiențelor/neconformităților identificate în activitatea dv. Privind administrarea dosarelor de personal, aplicarea prevederilor HG nr. 500 din 2011 în materie de întocmire a dosarelor de personal și pentru aplicarea și nerespectarea procedurii aferente încetării disciplinare a raporturilor juridice de muncă – exemplu cazul B. [REDACTED] D. [REDACTED] ”

În cuprinsul adresei de convocare se arată că: „Potrivit referatului șefului direct al dv. Dna A. [REDACTED] A. [REDACTED], prin care face cunoscut abaterile disciplinare săvârșite de către dv. Constând în întârzieri la serviciu, nesemnarea condicii cu venitul la program, modalitatea de întocmire a actelor privind gestionarea angajaților temporari.”

În aceeași dată, sub nr. [REDACTED].2012, „comisia de cercetare disciplinară prealabilă” întocmește procesul verbal, „cu ocazia cercetării disciplinare prealabile a [REDACTED] de [REDACTED] A. [REDACTED] M. [REDACTED] t. [REDACTED]”, ca urmare a Raportului întocmit de către I. [REDACTED] P. [REDACTED], în urma finalizării auditului privind dosarele de personal și gestionarea lor, dar și respectarea HG 500 din 2011 și a Deciziei administratorului nr. [REDACTED]/2012, comunicată sub semnătură”(fila [REDACTED]).

Se mai menționează și că „în baza raportului nr. [REDACTED] din [REDACTED].2012, Business Managerul a dispus convocarea angajatei, constituirea Comisiei, efectuarea cercetării disciplinare, în conformitate cu codul muncii republicat”.

Se mai menționează că, printre altele: „Comisia a înmănat Raportul și celelalte documente, constând PV de audit, dosarul civil nr. [REDACTED], Tribunal N[REDACTED] spre cunoștință.

Față de acestea, Comisia i-a solicitat, în scris, exprimarea unui punct de vedere, ceea ce dna. T[REDACTED] a consimțit să-l dea”; „Prezentul punct de vedere se constituie în anexă la prezentul proces –verbal, ambele fiind olografe și într-un singur exemplar original, semnate de către toți cei prezenți.

Față de cele mai sus menționate, s-a procedat la întocmirea prezentului proces verbal, azi [REDACTED] 2012, orele 15,45, fiind întocmit și semnat de către Comisie – I[REDACTED] N[REDACTED], Reprezentantul salariaților”, Z[REDACTED] a R[REDACTED] I[REDACTED], angajata A[REDACTED] M. T[REDACTED], și martorii [REDACTED] și [REDACTED].

În anexa 4 s-au consemnat două întrebări puse de Comisie salariaței (fila [REDACTED] dosar).

Anexa 5 cuprinde „punctul de vedere” al salariaței, solicitat de Comisie față de înmânarea „Raportului și documentelor, constând PV de audit, dosarul civil nr. [REDACTED], Tribunal N[REDACTED]”. (fila [REDACTED])

Prin Decizia Administratorului SC G[REDACTED] G[REDACTED] S[REDACTED] G[REDACTED] SRL nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012, contractul individual de muncă al salariaței A[REDACTED] M[REDACTED] T[REDACTED] a fost desfăcut disciplinar, în temeiul prevederilor ar. 247-252 coroborat cu art. 61 lit. a) din legea nr. 53/2003 privind codul muncii, **„începând cu data prezentei Decizii.”**

În cuprinsul deciziei nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012, la punctul b) se menționează următoarele:

Având în vedere:

„Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A[REDACTED] M[REDACTED] T[REDACTED] în calitate de [REDACTED] [REDACTED], înregistrat sub nr. [REDACTED] din data de [REDACTED] decembrie 2012, precum și rezoluția directorului V[REDACTED] G[REDACTED], unde sunt rezumate abaterile disciplinare săvârșite de către angajata A[REDACTED] M[REDACTED] T[REDACTED] pe larg descrise în procesul verbal de audit, respectiv:

„- Acte adiționale întocmite fără a fi menționat numărul, fiind posibila identificarea numai după dată;

- Fisele de post sunt întocmite pe un model ce nu aparține angajatorului, diferit de cel standard aflat pe server, fără antetul angajatorului, fără menționarea numărului contractului de munca la care fisa de post se constituie în anexa;

- Anexe la Actele adiționale fără să fie menționat numărul, data și numărul contractului individual de munca la care au fost constituite ca și anexe;

- Lipsesc din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civilă, astfel că niciun dosar nu seamănă unul cu celălalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011;

- Nu există o corelare cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii;

- Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [REDACTED] din 2012 emisă de către administratorul G[REDACTED] G[REDACTED] SRL R[REDACTED]

- S-au identificat mai multe încetări disciplinare a raporturilor juridice ale angajaților temporari fără respectarea procedurii aferente, fiind generate procese civile – a se vedea cazul B[REDACTED] dosar nr. [REDACTED] cu prim termen de judecată în decembrie 2012, următorul fiind în [REDACTED] 2013, obiectul constituindu-l desfacerea disciplinară a CMT pe motiv de necorespondere profesională fără respectarea procedurii de către [REDACTED] [REDACTED], A.M. T[REDACTED], fără validarea deciziei înainte de semnare de către Departamentul juridic.

- S-a constatat că există mandatare din partea angajatorului ca [REDACTED] [REDACTED], A.M. T[REDACTED] să semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca și încetare, fără alte specificații, fiind necesară modificarea și completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate și procedura ce se impune a fi urmată;

- Totodată, pe parcursul efectuării auditului, [REDACTED] [REDACTED], A[REDACTED] M[REDACTED] T[REDACTED] nu și-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale

constând în CMT-uri, acte adiționale și fișe de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătură pentru fiecare dintre inspecții de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.

La litera f) din decizia nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012 se menționează următoarele:

Având în vedere:

f) prevederile Regulamentului Intern al G. G. [REDACTED] S. [REDACTED] C. [REDACTED] SRL, în materie de disciplină a muncii (paragraful 3 și 4 al punctului 2.4 privind etica și conducerea afacerii ce reglementează respectarea cadrului legal, afișarea unui comportament acceptabil) pe care angajata le-a încălcat mereu prin atitudine recalcitrantă, constând fiecare decizie, fiecare solicitare, precum și cele ale Deciziei nr. [REDACTED]/2012.”

Tribunalul va analiza contestația în funcție de prevederile legale aplicabile actului contestat și în legătură cu care părțile au formulat apărări.

Decizia de sancționare disciplinară cu nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012, privind desfacerea contractului individual de muncă al contestatoarei este nelegală, fiind nulă absolut pentru următoarele considerente:

I. Tribunalul reține ca o chestiune prealabilă, un aspect de nelegalitate legat de data încetării contractului individual de muncă a salarietei sancționată disciplinar:

Decizia contestată nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012 emisă de intimată cuprinde în conținutul său ca dată de la care sancțiunea disciplinară se aplică, respectiv data de la care contractul individual de muncă al salarietei se desface ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare, mențiunea **„începând cu data prezentei Decizii.”**

Astfel, dând prioritate prevederii legale în conformitate cu care *„Decizia de sancționare disciplinară se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării”* (art. 252 alin. 3 din codul muncii), rezultă faptul că efectele acestei decizii, respectiv desfacerea contractului individual de muncă al salarietei urmau a se produce nu la data emiterii acesteia ci, în conformitate cu prevederile legale, la data comunicării acesteia către salariatul concediat.

Este de remarcat că potrivit dovezilor de comunicare depuse la dosar de intimată (fila [REDACTED] din dosar) aceasta a fost comunicată prin poștă cu confirmare de primire la data de [REDACTED] 2012, în conformitate cu prevederile art. 252 alin. 4 din codul muncii.

În acest context, Tribunalul constată încălcarea la emiteria Deciziei nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012 a prevederilor legale referitoare la data încetării contractului individual de muncă al salarietei sancționate disciplinar, urmare a aplicării unei sancțiuni disciplinare constând în desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, cu consecința încetării contractului de muncă la data de [REDACTED] 2012 iar nu la data de [REDACTED] 2012 în conformitate cu prevederile art. 252 alin. 3 din codul muncii.

Tribunalul nu va reține susținerea intimatei din Întâmpinare în sensul că salariată ar fi refuzat să primească în data de [REDACTED] 2012 Decizia nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012, neexistând nici o dovadă din care rezultă refuzul acesteia de a primi sub semnătură actul de sancționare disciplinară (proces verbal, mențiuni olografe pe exemplarul deciziei comunicate prin poștă, însușite sau confirmate de persoana care ar fi încercat comunicarea și de martori, etc., iar pe de altă parte, în adresa nr. [REDACTED] 2012, aflată la fila [REDACTED] din dosar, rezultă ca salariată ar fi solicitat în aceeași zi prin adresa nr. [REDACTED] 2012 să i se comunice situația contractului său individual de muncă, astfel încât, câtă vreme răspunsul la această cerere i-a fost comunicat abia la data de [REDACTED] 2012 odată cu Decizia nr. [REDACTED]/[REDACTED] 2012, este neverosimilă susținerea intimatei în sensul că salariată, deși ar fi solicitat în scris situația sa contractuală, ar fi refuzat primirea decizie de sancționare disciplinară.

Chiar și în acest caz, cum legea prevede expres că în caz de refuz de primire personal sub semnătură de către salariat, decizia se comunică prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de salariat, și potrivit art. 252 alin. 3 din codul muncii produce

efecte de la data comunicării, încetarea contractului individual de muncă la o dată anterioară comunicării, este nelegală.

II. Analizând cu prioritate **respectarea de către emitentul deciziei a termenelor de emitere a deciziei de sancționare, pusă în discuție în ședința publică din data de [redacted] 2014**, Tribunalul retine următoarele:

Conform prevederilor **art. 252 alin. 1 din** codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, **in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunoștința despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei**, urmând ca aceasta să cuprindă în mod obligatoriu și sub sancțiunea nulității absolute mențiunile prevăzute la alineatul 2 al art. 252 din codul muncii, literele a)-f).

Cele două termene prevăzute de art. 252 alin.1 din Codul muncii, sunt termene de prescripției extinctivă în interiorul cărora angajatorul este obligat atât să ia la cunoștință de săvârșirea abaterii disciplinare, cât și să emită decizia de sancționare disciplinară.

În privința termenului de 30 de zile, acesta curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancțiuni disciplinare (director general, director, președinte, administrator, etc.) a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii.

Curgerea termenului de 30 de zile calendaristice fără sancționarea faptei ce constituie abatere disciplinară conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare pentru abaterile de care a luat cunoștință.

Dacă intervine totuși sancționarea, aceasta va fi nelegală.

Termenul de 30 de zile în care trebuie efectuată cercetarea disciplinara și emisă decizia de sancționare **se situează înăuntrul termenului de 6 luni.**

Curgerea termenului de 6 luni, de la data săvârșirii faptei fără sancționarea faptei ce constituie abatere disciplinară conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare pentru abaterile săvârșite de salariat **și de care nu a luat cunoștință în termenul de prescripție**, iar sancționarea salariatului pentru fapte prescrise și pentru care angajatorul nu mai are prerogativa disciplinară, este nelegală.

Tribunalul reține însă că, deși în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară, nu se regăsește o descriere exactă a faptelor imputate salariatei (aspect care va fi analizat la condițiile de formă ale deciziei) și nu se menționează nici o dată la care salariată ar fi săvârșit pretinsele abateri disciplinare (deși o asemenea dată era necesară la descrierea faptelor tocmai pentru a permite instanței să verifice respectarea la aplicarea sancțiunii disciplinare a termenelor prevăzute de art. 252 alin. 1 Codul muncii, neregularitate care va fi analizată la analizarea mențiunilor obligatorii), din actele dosarului, rezultă că „Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A. M. T., în calitate de [redacted] înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012”, act invocat în preambul ca act care ar fi stat la baza cercetării disciplinare a salariatei și care ar descrie pe larg abaterile disciplinare săvârșite de către angajata A. M. T. vizează întreaga perioadă activitate de [redacted] (se menționează că „auditarea a survenit ! prin metoda sondajului, fiind luate la întâmplare bibliorafurile cu dosarele de personal, fiind examinate toate documentele din fiecare dosar”, „cu fotocopierea documentelor care conțin neconformități).

Totodată, în procesul verbal întocmit cu ocazia auditării, nr. [redacted] din data de [redacted] 2012 (fila [redacted] și în completare fila [redacted] dosar) în baza căruia s-a întocmit Raportul de audit intern înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012”, se poate observa că auditarea a privit de exemplu, „[redacted] Literele E”, [redacted] [redacted], respectiv contracte, acte adiționale la acestea, [redacted] [redacted] anexe cu indicatori de performanță, din perioada 2010-2011, [redacted] [redacted] menționate de la 2.1 până la 2.4, ceea ce înseamnă că a fost verificată, prin sondaj, toată perioada de activitate a salariatei, iar Raportul de audit intern înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012, care a stat la baza

cercetării disciplinare a salariatei și mai apoi a sancționării sale disciplinare, și care „descrie pe larg abaterile disciplinare săvârșite de către angajata A. M. T.”, vizează, fapte care au fost reținute ca abateri disciplinare din perioada 09.03.2011 septembrie 2012, cu depășirea termenului de 6 luni, de la data săvârșirii faptei, termen prevăzut de art. 252 alin.1 Codul muncii.

Termenele de prescripție prevăzute de art. 252 alin. 1 din codul muncii constituie o garanție indispensabilă derulării raporturilor de muncă atât pentru angajat cât și pentru cel ce angajează.

Esențiale sunt interesele autorului abaterii disciplinare care trebuie să știe ce drepturi are și în ce măsură îi sunt afectate pentru ca aceste drepturi să nu fie marcate de incertitudine. Mai mult chiar, în doctrina de specialitate s-a apreciat că și chiar accesul la justiție ar fi pus sub semnul îndoielii, în condițiile în care cel în drept să adopte măsura disciplinară ar putea-o amâna cu rea credință la nesfârșit, împiedicându-l pe salariat să obțină în justiție clarificarea situației sale.

De altfel, scopul pentru care legiuitorul a stabilit aceste termen este acela de a sancționa pasivitatea angajatorului și de a nu-l lăsa pe angajat într-o stare de incertitudine pentru o lungă perioadă de timp.

Nu poate fi concepută o procedură de sancționare disciplinară și aplicarea sancțiunii după împlinirea termenului de prescripție extinctivă a răspunderii disciplinare, indiferent de motivul pentru care angajatorul nu a luat cunoștință de săvârșirea faptelor de către salariat în interiorul termenului de 6 luni de la data săvârșirii faptelor sau nu s-a încadrat în acest termen.

Curgerea termenului de 6 luni, de la data săvârșirii faptei fără aplicarea sancțiunii disciplinare pentru fapta ce constituie abatere disciplinară conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare pentru abaterile săvârșite și de care nu a luat cunoștință în termenul de prescripție, iar sancționarea salariatului pentru fapte prescrise este nelegală, împlinirea termenului de prescripție extinctivă constituind cauză de înlăturare a răspunderii disciplinare a salariatului.

Or, cum salariatei i se impută. „- Acte adiționale întocmite fără a fi menționat numărul, fiind posibilă identificarea numai după dată;

- Fisele de post sunt întocmite pe un model ce nu aparține angajatorului, diferit de cel standard aflat pe server, fără antetul angajatorului, fără menționarea numărului contractului de munca la care fisa de post se constituie în anexa;

- Anexe la Actele adiționale fără sa fie menționat numărul, data și numărul contractului individual de munca la care au fost constituite ca și anexe;

- Lipsește din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civilă, astfel că niciun dosar nu seamănă unul cu celălalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011;

- Nu există o corelarea ! cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii;

- Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [redacted] din 2012 emisă de către administratorul GIG SRL R [redacted];

Tribunalul constată că din modul defectuos de descriere a faptelor sancționate (în „descrierea abaterilor” este preluat Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A. M. T., în calitate de [redacted], înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012, inclusiv cu mențiunile referitoare la măsuri sau propuneri, nu rezultă data concretă la care se pretinde că salariată ar fi săvârșit faptele imputate și pentru care a fost sancționată disciplinar, deși acest aspect trebuia verificat cu necesitate de angajator mai înainte de declanșarea procedurii cercetării disciplinare și cu atât mai mult anterior aplicării sancțiunii disciplinare (cercetarea unui salariat pentru o faptă prescrisă din punctul de vedere al atragerii răspunderii disciplinare poate constitui un abuz al angajatorului care nu mai are în privința acestor fapte prerogativa disciplinară și chiar o formă de șicanare a salariatului) iar data săvârșirii faptei trebuie dovedită de către angajator căruia îi revine în totalitate

sarcina probei cu privire la faptele săvârșite de salariat anterior aplicării sancțiunii disciplinare iar menționarea datei săvârșirii faptei este una din condițiile esențiale ale individualizării acesteia (element esențial întrucât în raport de această dată salariatul se poate apăra putând aduce argumente din care să rezulte că era cu neputință să săvârșească această faptă la epoca respectivă - era în concediu medical, în concediu de odihnă, erau aplicabile anumite prevederi sau nu erau aplicabile anumite norme, avea o altă fișă a postului, existau alte împrejurări care exclud posibilitatea săvârșirii faptei de către aceasta, etc.), Tribunalul se va raporta numai la datele care au putut fi identificate pe baza „mențiunilor” nu din decizia de sancționare disciplinară, care nu cuprinde nici o mențiune, ci din Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A. M. T. în calitate de [redacted], înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012 procesul verbal întocmit cu ocazia auditării, nr. [redacted] din data de [redacted] 2012, respectiv din probatoriului administrat în cauză.

În acest context, Tribunalul constată că, actele adiționale, fișele de post, Anexele la Actele Adiționale, contractele individuale de muncă ce s-ar fi încheiat fără depunerea la angajare a actelor de studii, actelor de stare civilă, sau în care „Nu există o corelarea ! cu ultimele reglementari în materie de dreptul muncii (fără a se putea înțelege despre ce necorelare este vorba) și care au făcut obiectul auditării și pentru care s-a aplicat sancțiunea disciplinară, sunt întocmite în perioada 2010 – septembrie 2012, privind, așa cum am mai arătat actele, notate în procesul verbal întocmit cu ocazia auditării, nr. [redacted] din data de [redacted] 2012 de la 1.1 la 1.7, respectiv contractele, actele adiționale la acestea, fișe de post, anexele la indicatorii de performanță, din perioada 2010 – 28.09.2012, sau dosarele menționate de la 2.1 până la 2.4 vizând perioada [redacted] 2011- [redacted] 2012, astfel încât, pentru faptele reținute ca abateri disciplinare cuprinse în intervalul [redacted] 2011- [redacted] 2012 (ianuarie 2011 este data angajării pe postul de inspector resurse umane a salariatei astfel încât nu i se pot imputa abateri: faptele sau întocmirea contractelor, actelor adiționale altor documente din perioada anterioară angajării sale, iar pe perioada [redacted] 2012- [redacted] 2012 termenul de prescripție a aplicării sancțiunii disciplinare s-a întrerupt în condițiile art. 49 alin. 6 din codul muncii).

Astfel, pentru actul adițional din [redacted] 2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted] 2010 și pentru anexele la acesta, pentru actul adițional din [redacted] 2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted] 2010 și pentru anexele la acesta a intervenit prescripția răspunderii disciplinare (lipsa documentelor de studii, stare civilă, declarații, nu-i poate fi imputată salariatei întrucât acestea se depun la angajare, respectiv în anul 2010, când întocmirea contractului nu putea fi sarcina acesteia, nefiind angajată).

Pentru actul adițional din data de [redacted] 2011 (nedepus la dosar) la Contractul de muncă nr. [redacted] 2010 (de asemenea nedepus la dosar) a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.

Pentru actul adițional din [redacted] 2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted] 2010 și pentru anexele la acesta, a intervenit prescripția răspunderii disciplinare (fișa postului pretins neconformă a fost întocmită la data de [redacted] 2012, în perioada concediului medical al salariatei de către un alt salariat P. S. S. iar imputarea acesteia salariatei sancționate este netemeinică aspecte ce se vor analiza mai jos, la caracterul temeinic al deciziei de sancționare disciplinară),

Pentru Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted] din [redacted] 2011, a intervenit prescripția răspunderii disciplinare iar actele adiționale fără nr. din datele de [redacted] 2012, [redacted] 2012 și [redacted] 2012 nu sunt semnate de către salariata sancționată disciplinar.

Angajatorul depune la dosar Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted] / [redacted] 2010 al salariatului L. V., în condițiile în care nu rezultă că s-ar fi reținut neregularități cu privire la acesta cu ocazia auditării, astfel încât, nu se poate cunoaște în ce măsură acesta este neconform și de unde rezultă că s-a avut în vedere la aplicarea sancțiunii

disciplinare. Chiar și așa, pentru singurele acte adiționale semnate de către salariată cu nr. [redacted]/[redacted].2011 și cu nr. [redacted]/[redacted].2011, **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.** (actele adiționale cu nr. [redacted]/[redacted].2012 și fără nr. din [redacted].2012 și din [redacted].2012 și fișa postului din [redacted].2012 nu poartă semnătura salariatei iar la data încheierii contractului de muncă contestatoarea nu era salariată intimată).

Pentru restul contractelor de Muncă Temporară indicate [redacted] (sau după [redacted] și actele adiționale la [redacted] cu sau fără anexe, dintre care doar patru menționate în procesul verbal de audit) nu s-au depus acte pentru a se putea verifica data întocmirii documentelor care ar fi neconforme, respectiv:

Pentru Contractul de Muncă Temporară [redacted]/[redacted]/2011 nu se poate ști când au fost întocmite actele adiționale deși se menționează că sunt datate și fișa postului pentru a se putea verifica termenul de prescripție al aplicării sancțiunii disciplinare și întocmirea actelor de către salariată sancționată.

Contractul de Muncă Temporară [redacted] din data de [redacted].2010 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată. Cu toate acestea se reține că este în discuție semnătura angajatului care diferă cu cele de pe actele adiționale nr. [redacted] din [redacted].2010 și nr. [redacted] din [redacted].2011. Or, semnarea contractului de Muncă Temporară [redacted] din data de [redacted].2010 și actului adițional nr. [redacted] din [redacted].2010 nu pot privi activitatea salariatei întrucât nu era angajată la momentul întocmirii lor iar pentru actul adițional nr. [redacted] din [redacted].2011, **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.**

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted].2010 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată. Cu toate acestea se reține că **este în discuție actul adițional din [redacted].2011** fără număr pentru a cărui întocmire defectuoasă **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.**

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted].2012 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată.

Contractul de Muncă Temporară pentru L. [redacted] P. [redacted] (neidentificat altfel) și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată și sancționarea pretinselor abateri în interiorul termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted].2012 și actele adiționale inclusiv anexele nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată.

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted].2010 cu fișa postului și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariată sancționată și sancționarea pretinselor abateri în interiorul termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Tribunalul reține că faptele săvârșite de Contestatoare, considerate ca fiind abateri disciplinare, nu au avut un caracter continuu, iar în acest caz termenul de 6 luni începe sa curgă de la data când autorul acestora a săvârșit ultimul act de executare a abaterii, întrucât, faptele salariatei menționate în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară, chiar și din modul defectuos în care au fost descrise, sunt fapte ce se epuizează fiecare în parte la un moment determinat (data întocmirii actului adițional, contractului, fișei de post, data întârzierii sau nesemnării condiții de prezență, acestea fiind fapte *cu executare "uno actu" (instantanee/dintr-o dată), fapte ce s-au consumat prin chiar întocmirea documentelor cu nerespectarea unor cerințe de conținut, context în care angajatorul poate sancționa numai faptele pentru care nu a intervenit prescripția aplicării sancțiunii disciplinare.*

Potrivit prevederilor art. 61 lit. a din codul muncii, în conformitate cu care „angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă **sau abateri repetate** de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de

muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară” rezultă că angajatorul poate dispune concedierea și pentru abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, în acest caz putând fi luate în considerare și fapte care au mai fost sancționate cu condiția însă ca persoana în cauză să săvârșească o nouă abatere, cât și fapte anterioare, încă nesancționate, dacă pentru acestea nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinară (respectiv prescripția dreptului angajatorului de a aplica sancțiunea disciplinară).

Astfel, deși este real că la stabilirea sancțiunii aplicate, la aprecierea gravității faptelor ce constituie abatere disciplinară precum și a conduitei salariatului pot fi luate în considerare și fapte anterioare, încă nesancționate, dacă pentru acestea nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare, din probele dosarului rezultă că pentru faptele ce au fost sancționate ca abatere disciplinară aferente perioadei martie 2011 – mai 2012, a intervenit prescripția dreptului angajatorului de a mai aplica sancțiuni disciplinare, prin expirarea termenului de 6 luni de la data săvârșirii faptei, context în care, față de împrejurarea că ne aflăm în situația unei cauze de exonerare de răspundere, aplicarea sancțiunii disciplinare pentru fapte prescrise este nelegală și atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare disciplinară astfel emisă față de caracterul de ordine publică al normelor care reglementează instituția prescripției răspunderii disciplinare, astfel încât, sub nici o justificare nu se poate reține caracterul de recomandare a unui asemenea termen, sancțiunea aplicării prescripției extinctive după scurgerea termenului de **6 luni de la data săvârșirii faptei** neputând fi evitată.

Cu toate acestea, Tribunalul constată că și în situația în care angajatorul ar dovedi că a sancționat și fapte aflate în termenul de prescripție de 6 luni, cele situate în intervalul mai-10.2012 (începând cu data de 2012 salariața s-a aflat în concediu medical până la data de 2012 iar în intervalul 2012-2012 nu rezultă că angajatorul a reținut vreo abatere disciplinară (auditul din nu a putut privi decât perioada de până la data concediului medical, întrucât, după revenirea acesteia din concediul medical „pentru o perioadă aceasta nu mai utilizează în cadrul activității sale PC” (mențiune ce se regăsește în Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A. M. T. în calitate de ~~inseparabile~~, înregistrat sub nr. 5002/5 din data de 1 decembrie 2012) iar angajatorul nu a mai menționat în Decizia de sancționare disciplinară și nici în adresa de convocare cu nr. 2012, fapte care s-ar circumscrie perioadei lucrate în luna decembrie 2012), oricum nu ar avea nici o relevanță aspectul sancționării abaterilor din acest interval pentru care nu s-ar fi împlinit termenul de prescripție al răspunderii disciplinare, față de împrejurarea că ceea ce s-a sancționat ar reprezenta conduita repetată a salariatei de încălcare a disciplinei muncii pentru mai multe fapte, dintre care cea mai mare parte prescrise după cum s-a reținut mai sus, fiind evident că faptele din intervalul mai 2012 -10.2012, care s-ar încadra în termenul de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. 1 din codul muncii, nu pot fi apte de a atrage sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă al salariatei, angajatorul nefăcând nici o analiză distinctă a acestora și oricum ele sunt izolate și insuficiente pentru a creiona o conduită care să impună sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă al salariatei (acestea se rezumă la un număr redus de documente în raport de numărul mare de documente gestionate de aceasta iar întârzierea cu 50 de minute la programul de muncă în data de 2012 este oricum inaptă prin ea însăși să atragă aplicarea sancțiunii disciplinare celei mai severe).

Chiar și circumstanțierea faptei se face în funcție de fapte pentru care s-a mai aplicat o sancțiune disciplinară și pentru care nu a intervenit radierea potrivit prevederilor art. 248 alin. 3 din codul muncii (respectiv ar putea fi invocate cel mult sancțiuni aplicate cu cel mult un an anterior datei de 2011) sau fapte încă nesancționate, pentru care nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.

În acest caz, Tribunalul reține că aplicarea sancțiunii disciplinare pentru faptele din intervalul de timp „martie 2011 – mai 2012” s-a făcut cu încălcarea procedurii prevăzute de lege, procedură care în cazul sancțiunii disciplinare prevede că angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunostința despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei, iar aplicarea sancțiunii și emiterea unei decizii de concediere a salariatului cu încălcarea acestei interdicții, reprezintă o nerespectare a procedurii la concediere prevăzută de lege, fiind sancționată potrivit art. 78 din codul muncii cu nulitatea măsurii concedierii astfel dispusă.

II. A Referitor la celelalte *aspecte de nelegalitate* ce afectează decizia contestată, *anterioare emiterii acesteia și aplicării sancțiunii disciplinare*, Tribunalul reține următoarele:

Tribunalul reține încălcarea de către intimată a unor prevederi imperative referitoare la desfășurarea cercetării disciplinare prealabile, după cum urmează:

Din desfășurarea evenimentelor și din cuprinsul deciziei contestate rezultă încălcarea de către intimată atât anterior cercetării disciplinare prealabile, pe parcursul desfășurării cercetării prealabile cât și la momentul emiterii deciziei de sancționare disciplinara a dispozițiilor legale imperative referitoare la realizarea cercetării disciplinare prealabile și la respectarea dreptului la apărare al salariatului ceea ce are drept consecință nulitatea absolută a deciziei în condițiile art. 251 alin.1 din Codul muncii și art. 252 alin. 2 din același act normativ, raportate la art. 78 din codul muncii, care sancționează cu nulitatea absolută, nerespectarea la concediere a procedurii prevăzute de lege, după cum urmează:

Articolul 63 alin. 1 din codul muncii prevede în *termeni imperativi*: „concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii, poate fi dispusa numai „după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile”.

Aceleași prevederi sunt reluate de art. 251 alin. 1 din codul muncii care sancționează cu **nulitatea absolută** măsurile dispuse în lipsa efectuării cercetării prealabile.

Punctul de pornire în efectuarea cercetării disciplinare îl constituie convocarea, în scris, a salariatului de persoana împuternicită de angajator să realizeze această operațiune, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii (art. 251 alin. 2 din Codul muncii).

Articolul 251 alin. (4) din codul muncii prevede: **În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare**, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

În legătură cu procedura cercetării disciplinare prealabile și cu respectarea dreptului la apărare al salariatului Tribunalul reține următoarele aspecte care conduc la concluzia caracterului nelegal al procedurii urmate de angajator.

Din analiza actelor dosarului rezultă următoarele:

La data de decembrie 2012, ora 14,30 intimata comunică către salariața contestatoare adresa cu nr. 2012, prin care aceasta a fost convocată să se prezinte la cercetarea disciplinară prealabilă, care urma să se desfășoare la sediul angajatorului în ziua și ora convocării, respectiv la data de decembrie 2012, ora 14,30. (fila dosar).

Obiectul cercetării disciplinare prealabile l-a constituit „*nerespectarea prevederilor Deciziei nr. 2012, comunicată sub semnătură, precum și a deficiențelor/neconformităților identificate în activitatea dv. Privind administrarea dosarelor de personal, aplicarea prevederilor HG nr. 500 din 2011 în materie de întocmire a dosarelor de personal și pentru aplicarea și nerespectarea procedurii aferente încetării disciplinare a raporturilor juridice de muncă – exemplu cazul B D*”

În cuprinsul adresei de convocare se arată că: „Potrivit referatului șefului direct al dv. Dna A A, prin care face cunoscut abaterile disciplinare săvârșite de către dv.

Constând în întârzieri la serviciu, nesemnarea condicii cu venitul la program, modalitatea de întocmire a actelor privind gestionarea angajaților temporari.”

În aceeași dată, sub nr. [REDACTED] 2012, „comisia de cercetare disciplinară prealabilă” întocmește procesul verbal, „cu ocazia cercetării disciplinare prealabile a [REDACTED] resurse umane A. [REDACTED] M. [REDACTED] t. [REDACTED]”, ca urmare a Raportului întocmit de către I. [REDACTED] P. [REDACTED], în urma finalizării auditului privind dosarele de personal și gestionarea lor, dar și respectarea HG 500 din 2011 și a Deciziei administratorului nr. [REDACTED]/2012, comunicată sub semnătură”(fila [REDACTED]).

Se mai menționează și că „în baza raportului nr. [REDACTED] din [REDACTED] 2012, Business Managerul a dispus convocarea angajatei, constituirea Comisiei, efectuarea cercetării disciplinare, în conformitate cu codul muncii republicat”.

Se mai menționează că, printre altele: „Comisia a înmănat Raportul și celelalte documente, constând PV de audit, dosarul civil nr. [REDACTED] 2012, Tribunal N. [REDACTED], spre cunoștință.

Față de acestea, Comisia i-a solicitat, în scris, exprimarea unui punct de vedere, ceea ce dna. T. [REDACTED] a consimțit să-l dea”; „Prezentul punct de vedere se constituie în anexă la prezentul proces –verbal, ambele fiind olografe și într-un singur exemplar original, semnate de către toți cei prezenți.

Față de cele mai sus menționate, s-a procedat la întocmirea prezentului proces verbal, azi [REDACTED] 12.2012, orele 15,45, fiind întocmit și semnat de către Comisie – I. [REDACTED] N. [REDACTED] Re prezentantul salariaților”, Z. [REDACTED] R. [REDACTED] I. [REDACTED], angajata A. [REDACTED] M. T. [REDACTED], și martorii [REDACTED] și [REDACTED].

În anexa 4 s-au consemnat două întrebări puse de Comisie salariatei (fila [REDACTED] dosar).

Anexa 5 cuprinde „punctul de vedere” al salariatei, solicitat de Comisie față de înmânarea „Raportului și documentelor, constând PV de audit, dosarul civil nr. [REDACTED] 2012, Tribunal N. [REDACTED]”. (fila [REDACTED])

Astfel, două aspecte de nelegalitate se evidențiază din modul de desfășurare al cercetării disciplinare prealabile, după cum urmează:

1. Lipsa cercetării disciplinare pentru o parte din faptele care au fost reținute și sancționate ca abateri disciplinare:

Obiectul convocării (care îl reprezintă în toate cazurile faptele ce i se impută salariatului), astfel cum impune textul art. 251 alin. 2 din codul muncii) s-a rezumat la „nerespectarea prevederilor Deciziei nr. [REDACTED]/2012, comunicată sub semnătură, precum și a deficiențelor/neconformităților identificate în activitatea dv. privind administrarea dosarelor de personal, aplicarea prevederilor HG nr. 500 din 2011 în materie de întocmire a dosarelor de personal și pentru aplicarea și nerespectarea procedurii aferente încetării disciplinare a raporturilor juridice de muncă – exemplu cazul B. [REDACTED] D. [REDACTED]”

Chiar dacă s-ar reține că salariatei i s-a amintit și despre „referatul șefului direct al dv. Dna A. [REDACTED] A. [REDACTED], prin care face cunoscut abaterile disciplinare săvârșite de către dv. Constând în întârzieri la serviciu, nesemnarea condicii cu venitul la program, modalitatea de întocmire a actelor privind gestionarea angajaților temporari.”, Tribunalul constată că sanționarea a vizat și fapte pentru care nu s-a realizat o cercetare disciplinară, iar salariatei nu i s-a adus la cunoștință că este cercetată sub acest aspect și nici nu au făcut „obiectul” întrebărilor adresate de Comisia de cercetare disciplinară, deși în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară se reține în mod expres că „abaterile disciplinare săvârșite” sunt „pe larg descrise în procesul verbal de audit, respectiv:

„S-a constatat ca exista mandatare din partea angajatorului ca inspectorul de resurse umane, A.M. T. [REDACTED] sa semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca și încetare, fără alte specificații, fiind necesara modificarea și completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate și procedura ce se impune a fi urmata;

- Totodată, pe parcursul efectuării auditului, ~~inspectorul de resurse umane~~, A ~~...~~ ~~M...~~ T ~~...~~ nu și-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsură, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectorii de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.”

Or, aspectele referitoare la întinderea mandatului salariații de a semna toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de muncă și încetare, fără alte specificații și limitele acestuia cât și aspectul nerecunoașterii de către inspectorul de resurse umane, A ~~...~~ M ~~...~~ T ~~...~~ a semnăturilor de pe „documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post”, (pe lângă faptul că sunt echivoce și ambigue) nu au făcut obiectul anchetei disciplinare.

Astfel, salariatul **nu poate fi sancționat disciplinar** pentru fapte ce nu au făcut obiectul cercetării disciplinare prealabile și cu privire la care nu s-a realizat cercetarea disciplinară prealabilă.

Din această perspectivă rezultă nerespectarea de către angajator cu ocazia efectuării cercetării disciplinare prealabile a garanțiilor respectării dreptului la apărare al salariatului anterior sancționării sale, reglementate în favoarea salariatului și în scopul de a limita puterea absolută a angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

2. Tot în legătură cu efectuarea cercetării disciplinare prealabile și cu respectarea dreptului la apărare, Tribunalul constată, punerea salariații în imposibilitatea de a se apăra și caracterul formal al cercetării disciplinare.

Articolul 251 alin. (4) din codul muncii prevede: **În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare (...).**

Așa cum am reținut mai sus că, angajatorul a procedat la convocarea salariații la cercetarea disciplinară cu adresa cu nr. ~~...~~.2012, la data de ~~...~~ decembrie 2012, ora 14,30, prin care aceasta a fost convocată să se prezinte la cercetarea disciplinară prealabilă, **care urma să se desfășoare la sediul angajatorului în chiar ziua și ora convocării**, respectiv la data de ~~...~~ decembrie 2012, ora 14,30. (fila ~~...~~ dosar).

Cu alte cuvinte, angajatorul a convocat-o pe salariață la ora 14,30 pentru a se prezenta la efectuarea cercetării disciplinare care începea din momentul primirii convocării respectiv la data de ~~...~~ decembrie 2012, ora 14,30.

Tribunalul nu va reține susținerea intimitei în sensul că salariața a fost cea care a consimțit ca cercetarea disciplinară să se desfășoare chiar la momentul primirii convocării, câtă vreme, chiar acesta susține în întâmpinare că: „contestatoarea ... a sunat la ITMB să întrebe dacă e legal sau nu, i s-a comunicat și de către angajator prin reprezentant și prin reprezentantul salariaților că e de preferat să rămână pentru „a furniza explicații”, **în caz contrar nu este în avantajul său.**”

În acest context, în care salariața a fost pusă în situația de a-și formula apărările chiar la momentul înmânării convocării la cercetarea disciplinară, este lesne de înțeles că aceasta a fost nevoită să-și susțină apărările numai în funcție de conținutul convocării și numai pe baza actelor întocmite anterior de angajator care i-au fost înmânate la momentul al care i s-a solicitat un punct de vedere scris cu privire la acestea.

Or, din actele dosarului rezultă că cercetarea disciplinară s-a rezumat la înmânarea către salariață a Raportul și celorlalte documente, constând PV de audit, dosarul civil nr. ~~...~~, Tribunal N ~~...~~, spre cunoștință și la a i se solicita, în scris, exprimarea unui punct de vedere, astfel cum rezultă din procesul verbal încheiat la data de ~~...~~ 12.2012, orele 15,45, întocmit și semnat de către Comisie – I ~~...~~ N ~~...~~, Reprezentantul salariaților”,

Z. [redacted] R. [redacted] I. [redacted], angajata A. [redacted] M. T. [redacted], și martorii [redacted] și [redacted]

Or, cu ocazia cercetării disciplinare prealabile, deși salariații a învederat comisiei de cercetare disciplinară împrejurarea că nu înțelege acuzele care i se aduc, la punctul e) din raportul înmănat (respectiv „Nu există o corelare cu ultimele reglementări în materia dreptului muncii”) și a arătat, în legătură cu litera f) din același raport că „*nu este specificat exact care procedură nu a fost respectată*” din Decizia nr. [redacted]/2012, angajatorul nu i-a pus la dispoziție nici un fel de documente suplimentare și nu i-a oferit nici un fel de explicație suplimentară pentru ca salariații să aibă posibilitatea de a face apărări în funcție de abateri concrete, individualizate, fiind nevoită să se apere numai în funcție de mențiunile din *Raportul și Procesul verbal de Audit, care ia-u fost înmănate*.

Or, din actele Comisiei de cercetare disciplinară **nu rezultă** faptul că i s-au dat salariații lămuriri în legătură cu abaterea imputată constând în: „*Nu există o corelare cu ultimele reglementări în materia dreptului muncii*” sau în legătură cu abaterea constând în: *Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [redacted] din 2012 emisă de către administratorul GIG [redacted] SRL R. [redacted]*

În acest caz nu s-a respectat dreptul salariatului **de a cunoaște toate actele și faptele cercetării**, de ai se prezenta documentele pe care angajatorul le-a avut în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Simpla mențiune în sensul că salariații i s-a adus la cunoștință faptul că are dreptul să facă în favoarea sa apărări scrise sau verbale reprezintă doar o formalitate câtă vreme nu i s-a dat nici o lămurire cu privire la abaterile imputate la literele e) și f) din raportul de audit.

Or, dreptul la apărare al angajatului **se realizează prin ascultarea salariatului și prin verificarea apărărilor** acestuia neputându-se considera realizat doar prin comunicarea unor documente cu privire la care salariatul să formuleze un punct de vedere, fiind esențial ca anterior aplicării oricărei sancțiuni disciplinare salariatul să aibă posibilitatea **să cunoască toate actele și faptele cercetării**. În lipsa cunoașterii acestora nici nu-și poate solicita dreptul **de a solicita în apărare probele pe care le consideră necesare**.

Tribunalul constată că **membrii Comisiei de cercetare disciplinară nu au administrat nici o altă probă prin care să verifice susținerile și apărățile salariatului cercetat disciplinar, neprocedând la ascultarea salariatei, la ascultarea sau audierea persoanelor implicate în evenimente**, la analizarea apărărilor salariatei și, în general, **nu au administrat alte probe din care să rezulte existența faptelor imputate salariatei, vinovăția acesteia și caracterul faptelor de abateri disciplinare, cercetarea disciplinară limitându-se la convocarea salariatei la efectuarea cercetării disciplinare prealabile, înmănarea către salariații a Raportul și celorlalte documente, constând PV de audit, dosarul civil nr. [redacted], Tribunal N. [redacted], spre cunoștință și la a solicita, în scris, salariatei, exprimarea unui punct de vedere, astfel cum rezultă din procesul verbal încheiat la data de [redacted] 12.2012, orele 15,45, întocmit și semnat de către Comisie – I. [redacted] N. [redacted], Reprezentantul salariaților”, Z. [redacted] R. [redacted] I. [redacted], angajata A. [redacted] M. T. [redacted], și martorii [redacted] și [redacted]**

Or, dreptul la apărare al angajatului **se realizează prin ascultarea salariatului și prin verificarea apărărilor acestuia** neputându-se considera realizat doar prin consemnarea unor răspunsuri de către salariat la cele reținute în raportul și procesul verbal de audit, fără a i se acorda posibilitatea salariatei de a cunoaște toate actele și faptele cercetării și de a solicita în apărare probele pe care le consideră necesare, întrucât, procedând în acest mod i se încalcă salariatului dreptul la apărare anterior aplicării sancțiunii disciplinare.

De altfel, întrucât **din cuprinsul Deciziei de concediere care nu poartă nici o mențiune în acest sens și din actele cercetării depuse de intimată la dosarul cauzei, rezultă că nu s-a întocmit nici un proces verbal cu concluziile comisiei de cercetare disciplinară**, din care să rezulte cele reținute de aceasta și propunerea de aplicare sau de neaplicare a unei sancțiuni,

deși comisia fost însărcinată prin Decizia nr. [REDACTED] 2012 și cu îndeplinirea acestei atribuții.

În acest context, Tribunalul reține caracterul incomplet și formal al procedurii cercetării disciplinare prealabile, ceea ce constituie o încălcare a dreptului la apărare al salariatului înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare și conferă caracter nelegal cercetării prealabile astfel efectuate și imprimă același caracter deciziei de sancționare disciplinară, în lumina prevederilor art. 251 alin 1 și alin 4 și art. 252 lit c din Codul Muncii.

II. B. Sub aspectul condițiilor de formă, Tribunalul constată că decizia de sancționare disciplinară, nu cuprinde o descriere clară și explicită a faptelor concrete care i se impută salariații.

În acest sens tribunalul reține prevederile art. 252 din Codul Muncii care, articol care stabilește în mod expres și sub sancțiunea nulității absolute, mențiunile obligatorii pe care trebuie să le cuprindă decizia de sancționare disciplinară: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

În lumina dispozițiilor legale sus menționate, tribunalul reține următoarele:

Decizia contestată nu este motivată în fapt potrivit art 252 alin. 2 lit a din Codul Muncii întrucât **nu cuprinde descrierea faptei sau faptelor care constituie abatere disciplinară, data săvârșirii pretinselor abateri și data luării la cunostință cu privire la fiecare din aceste fapte, de cel în drept să emită decizia, date ce se impun a fi menționate atât pentru a permite verificarea de către instanța a respectării termenelor prevăzute de art 252 alin 1 din Codul Muncii, referitoare la aplicarea sancțiunii *cat și pentru a putea aprecia asupra existenței și gravității conduitei culpabile a salariatului și care a dus la sancționarea disciplinară a acestuia.***

Așa cum am menționat mai sus, Decizia contestată nu este motivată în fapt potrivit art. 252 alin. 2 lit. a din Codul Muncii întrucât **nu cuprinde concret și explicit descrierea faptei sau faptelor care constituie abatere disciplinară.**

Tribunalul constată așadar modul defectuos de descriere a faptelor sancționate.

Așa cum arătăm, în cuprinsul deciziei nr. [REDACTED] 2012, la punctul b) se menționează următoarele:

Având în vedere:

„Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A [REDACTED] M [REDACTED] T [REDACTED], în calitate de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], înregistrat sub nr. [REDACTED] din data de [REDACTED] 2012, precum și rezoluția directorului V [REDACTED] G [REDACTED], unde sunt rezumate abaterile disciplinare săvârșite de către angajata A [REDACTED] M [REDACTED] T [REDACTED], pe larg descrise în procesul verbal de audit, respectiv:

„- Acte adiționale întocmite fără a fi menționat numărul, fiind posibilă identificarea numai după dată;

- Fișele de post sunt întocmite pe un model ce nu aparține angajatorului, diferit de cel standard aflat pe server, fără antetul angajatorului, fără menționarea numărului contractului de muncă la care fișa de post se constituie în anexă;

- Anexele la Actele adiționale fără să fie menționat numărul, data și numărul contractului individual de muncă la care au fost constituite ca și anexă;

- Lipsesc din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civilă, astfel că niciun dosar nu seamănă unul cu celălalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011;

- Nu există o corelare cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii;

- Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [REDACTED] din 2012 emisă de către administratorul G [REDACTED] SRL R [REDACTED];

- S-au identificat mai multe încetări disciplinare a raporturilor juridice ale angajaților temporari fără respectarea procedurii aferente, fiind generate procese civile – a se vedea cazul B [REDACTED] dosar nr. [REDACTED] cu prim termen de judecată în decembrie 2012, următorul fiind în [REDACTED] 2013, obiectul constituindu-l desfacerea disciplinară a CMT pe motiv de necorespondență profesională fără respectarea procedurii de către [REDACTED]

██████████, A.M. T██████████, fără validarea deciziei înainte de semnare de către Departamentul juridic.

- S-a constatat ca exista mandatare din partea angajatorului ca ██████████, A.M. T██████████ sa semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca și încetare, fără alte specificații, fiind necesara modificarea și completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate și procedura ce se impune a fi urmata:

- Totodată, pe parcursul efectuării auditului, ██████████ de resurse umane, A██████████ M██████████ T██████████ nu și-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectorii de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.

Astfel, la rubrica unde sunt prezentate abaterile disciplinare imputate salariații este preluat Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A██████████ M██████████ T██████████, în calitate de inspector ██████████, înregistrat sub nr. ██████████ din data de 14 decembrie 2012, inclusiv cu mențiunile referitoare la măsuri sau propuneri, din care **nu rezultă cu claritate faptele imputate și data concretă la care se pretinde că salariața ar fi săvârșit faptele imputate și pentru care a fost sancționată disciplinar, deși acest aspect trebuia verificat cu necesitate de angajator mai înainte de declanșarea procedurii cercetării disciplinare și cu atât mai mult anterior aplicării sancțiunii disciplinare iar menționarea datei săvârșirii faptei este una din condițiile esențiale ale individualizării acesteia** (element esențial întrucât în raport de această dată salariatul se poate apăra putând aduce argumente din care să rezulte că era cu neputință să săvârșească această faptă la epoca respectivă - era în concediu medical, în concediu de odihnă, erau aplicabile anumite prevederi sau nu erau aplicabile anumite norme, avea o altă fișă a postului, existau alte împrejurări care exclud posibilitatea săvârșirii faptei de către aceasta, etc.).

Astfel, nu se arată care sunt „Actele adiționale întocmite fără a fi menționat numărul, fiind posibilă identificarea numai după dată; care sunt Fisele de post sunt întocmite pe un model ce nu aparține angajatorului, diferit de cel standard aflat pe server, fără antetul angajatorului, fără menționarea numărului contractului de munca la care fisa de post se constituie în anexa; care sunt Anexe la Actele adiționale fără să fie menționat numărul, data și numărul contractului individual de munca la care au fost constituite ca și anexe; care sunt dosarele de personal din care lipsesc din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civilă, astfel că niciun dosar nu seamănă unul cu celălalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011;

Nu se poate cunoaște ce i se impută salariații prin fapta constând în: „Nu există o corelarea cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii;” în ce documente nu există corelarea cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii, în ce constau deficiențele, la care reglementări se face referire în concret.

Nu sunt indicate faptele prin care sunt încălcate sau „Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. ██████████ din 2012 emisă de către administratorul GIG ██████████ SRL R██████████”, Nu sunt indicate care anume proceduri și dispoziții din această decizie nu au fost respectate, prin ce fapte, săvârșite la ce dată și în ce împrejurări concrete de fapt, de unde rezultă;

Nu sunt menționate acele „mai multe” încetări disciplinare a raporturilor juridice ale angajaților temporari fără respectarea procedurii aferente, fiind generate procese civile – a se vedea cazul B██████████ dosar nr. ██████████”, fiind indicat un singur exemplu, fără însă a se menționa care este „procedura aferentă”, unde este reglementată, în ce mod era ținut salariatul să o cunoască și să o aplice.

Totodată, Tribunalul nu poate înțelege dacă salariatei i se impută că: „S-a constatat ca exista mandatare din partea angajatorului ca în [redacted] resurse umane, A.M. T [redacted] sa semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca și încetare, fără alte specificații, fiind necesară modificarea și completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate și procedura ce se impune a fi urmata;

- Totodată, pe parcursul efectuării auditului, [redacted] de resurse umane, A.M. T [redacted] nu și-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectorii de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.”

Or, nu se poate înțelege dacă acestea apar din eroare la rubrica referitoare la „abaterile disciplinare săvârșite de către angajata A [redacted] M [redacted] T [redacted]” sau dacă i se impută nerespectarea mandatului de a semna toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de munca și încetare, fără alte specificații și limitele acestuia cât și aspectul nerespectării de către [redacted], A.M. T [redacted] a semnăturilor de pe „documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post”.

Este clar că nu se poate susține că descrierea în acest fel a vreunei abateri poate avea vreo noimă, că se referă la fapte concrete care pot fi identificate prin conținutul lor și pot fi verificate în funcție de descrierea făcută de angajator.

Este de remarcat așadar, că față de această manieră de „descriere” a faptelor care constituie abatere disciplinară, nu se poate înțelege ce a reținut ca fapte așa cum ele apar „descrise” în cuprinsul deciziei și ce a sancționat angajatorul prin mențiuni de genul - *Nu există o corelarea cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii; Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [redacted] din 2012 emisă de către administratorul G. G. SRL R [redacted]; pe parcursul efectuării auditului, [redacted] A.M. T [redacted] nu și-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectorii de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.”, etc.*

Toate aceste enumerări și preluări iar nu descrieri, reluate în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară din diverse acte premergătoare sau prealabile (referate, procese verbale) nu pot conduce la concluzia că au fost analizate abateri concrete, individualizate și că s-au avut în vedere documente și împrejurări ce pot fi verificate prin probe clare, întrucât nu se arată care sunt probele pe care se sprijină aceste „acuzatii” și pe care angajatorul le-a avut în vedere și a procedat la reținerea acestora în sarcina salariatei și la sancționarea acestor fapte ca abateri disciplinare, cu consecința că nici salariate și nici instanța nu poate fi lămurită cu privire la circumstanțele și modalitatea de săvârșire a acestor fapte.

De altfel, în legătură cu descrierea generică a faptelor, Tribunalul reține și că **precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat, este o altă mențiune obligatorie a Decizie de sancționare disciplinară, prevăzută la art. 252 alin. 2 litera b) din codul muncii, dar care însă nu poate prezenta vreo relevanță în lipsa menționării faptelor prin care aceste prevederi au fost încălcate de salariatul concediat.**

Or, este evident în acest context că nu există nici măcar **o minimă descriere a faptelor care au fost reținute și sancționate ca abateri disciplinare și prin care s-ar fi încălcat prevederile din Regulamentul Intern** redată în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară, întrucât nu se poate ști, de exemplu, **în ce a constat abaterea concretă care s-ar încadra în**

prevederile din paragraful 3 și 4 al punctului 2.4 privind etica și conducerea afacerii, „ce reglementează respectarea cadrului legal, afișarea unui comportament acceptabil”, pe care se susține că salariații le-ar fi încălcat.

Tribunalul nu a reușit să identifice nici o faptă din cele reținute de angajator în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară, prin care salariații ar fi încălcat aceste prevederi și prin care salariații ar fi încălcat cadrul legal sau ar fi afișat un comportament neacceptabil. (nici nu a putut identifica acțiunile salariaților contrare legilor, vreunui statut sau regulament profesional susceptibile să încalce cadrul legal și nici nu se poate ști care este acel comportament neacceptabil al salariaților care ar încălca etica și conducerea afacerii).

De altfel, angajatorul se mărginește la a menționa că: „angajata le-a încălcat mereu, prin atitudine recalcitrantă, contestând fiecare decizie, fiecare solicitare, precum și cele ale Deciziei [redacted] 2012”

În orice caz, angajatorul era obligat să menționeze în mod clar și concret actele și faptele salariaților prin care s-ar fi încălcat aceste prevederi.

În acest context în condițiile în care descrierea unei abateri disciplinare se face prin relatarea exactă a faptelor ce intră în conținutul material al acesteia, prin indicarea probelor pe care se bazează și prin analiza acestora, este dificil de înțeles ce sarcini de serviciu avea salariații și în ce manieră au fost încălcate de aceasta, care sunt reglementările, normele, prevederile interne pretins încălcate, care sunt documentele întocmite defectuos și mai cu seamă dacă, în condițiile concrete de fapt, aceste fapte ale salariaților reprezintă sau nu abateri disciplinare.

În aceeași ordine de idei, în lipsa descrierii faptei, Tribunalul nu poate verifica dacă aceasta, în conținutul ei concret și prin modul de săvârșire reprezintă sau nu abatere disciplinară, respectiv încălcări ale atribuțiilor de serviciu ale salariaților, ale normelor legale sau ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, întrucât nu se arată în cuprinsul Deciziei contestate care sunt acele atribuții concrete ale salariaților și care ar fi fost faptele prin care acestea au fost încălcate de acesta, fiind imposibil să se contureze care este în realitate fapta salariaților săvârșită cu vinovăție și care să constituie în același timp o neîndeplinire sau o îndeplinire defectuoasă atribuțiilor de serviciu și care a atras aplicarea sancțiunii disciplinare.

În orice caz, faptele ce au fost reținute ca abateri disciplinare și au fost sancționate trebuiau descrise cu necesitate în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară, prin menționarea obiectului lor material, față de cerința imperativă a legii prevăzută sub sancțiunea nulității absolute, ca descrierea faptelor pentru care a fost sancționat disciplinar salariații să se regăsească în conținutul deciziei de sancționare disciplinară, ca și condiție de validitate a acesteia, astfel încât este indiferentă existența unei descrieri (și aceea inexactă) în acte extrinseci deciziei.

În aceeași ordine de idei, în lipsa descrierii faptei în materialitatea sa, în ce anume constă în mod concret, Tribunalul nu poate verifica dacă aceasta, în conținutul ei concret și prin modul de săvârșire reprezintă sau nu abatere disciplinară, respectiv încălcări ale atribuțiilor de serviciu ale salariaților, ale normelor legale sau ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, întrucât nu se arată în cuprinsul actului de sancționare contestat care sunt acele atribuții concrete ale salariaților și care ar fi fost faptele descrise în materialitatea lor prin care acestea au fost încălcate de aceasta din această perspectivă (a descrierii faptelor) decizia contestată fiind așa cum am mai subliniat nemotivată sub aspectul „acuzărilor generice” și împiedică, față de interdicția impusă de textul art. 79 din codul muncii de completare de către angajator a motivelor de fapt direct în instanță), cercetarea temeiniciei unor fapte descrise generic și de o manieră generală și mult prea vagă.

În plus, în măsura în care pentru cea mai mare parte a acestora Tribunalul a constatat prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni, față de sancțiunea nulității atrasă de aplicarea sancțiunii în raport de aceste fapte și față de imposibilitatea admiterii în parte a contestației și anulării parțiale a deciziei de sancționare disciplinară, sancțiunea aplicată de angajator nefiind individualizată pentru fiecare abatere în parte ci

avându-se în vedere la aplicarea acesteia toate faptele reținute în sarcina salariatei, **Tribunalul constată că nulitatea în acest caz afectează în întregime decizia de sancționare emisă**, decizia neputând fi menținută parțial și nici anulată parțial astfel încât sancțiunea nulității deciziei de sancționare disciplinară nu poate fi evitată, cu consecința admiterii contestației și desființării dispoziției de sancționare disciplinară astfel emisă.

II. C. În ceea ce privește individualizarea sancțiunii aplicate, Tribunalul reține că stabilirea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar ci în funcție de verificarea și stabilirea criteriilor de individualizare a sancțiunii și aceasta **cu atât mai mult cu cât regulamentul intern nu prevede abaterile disciplinare grave care pot atrage concedierea disciplinară**, întrucât, la aplicarea sancțiunii nu pot fi ignorate aspecte ce țin de **împrejurările în care a fost săvârșită abaterea și de persoana făptuitorului**, iar angajatorul nu rezultă ca ar fi avut în vedere criteriile de individualizare referitoare la **împrejurările concrete în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.**

Așa cum arătam, angajatorul se mărginește la arăta, în legătură cu prevederile din **paragraful 3 și 4 al punctului 2.4 privind etica și conducerea afacerii, „ce reglementează respectarea cadrului legal, afișarea unui comportament acceptabil”**, că: „**angajata le-a încălcat mereu, prin atitudine recalcitrantă, contestând fiecare decizie, fiecare solicitare, precum și cele ale Deciziei [redacted] 2012**”

Or, la stabilirea sancțiunii aplicate, la aprecierea gravității faptelor ce constituie abatere disciplinară precum și a **conduitei salariatului** pot fi luate în considerare și fapte anterioare, **încă nesancționate, dacă pentru acestea nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare și dacă pentru acestea este respectată procedura prevăzută de lege pentru reținerea caracterului faptei de abatere disciplinară**, or, din probele dosarului rezultă faptul că **deși angajatorul menționează în repetate rânduri că salariața a mai fost sancționată verbal în repetate rânduri, angajatorul nu aduce nici o lămurire cu privire la faptele din trecut care ar fi reprezentat un tratament necorespunzător față de dispozițiile șefilor și neindeplinirea atribuțiilor de serviciu. Nu se arată în ce au constat acestea, când au fost săvârșite, prin ce fapte, de unde rezultă, dacă au fost sancționate anterior, dacă sancțiunea fost aplicată sau a fost radiată, etc.**

Angajatorul nu poate individualiza sancțiunea aplicată **prin raportarea la faptele din trecut la care face o trimitere generică**, întrucât, angajatorul nu are nici o justificare de a face referire sau a reține la individualizare fapte ale salariatei ce nu pot fi considerate ca făcând parte din antecedentele disciplinare ale acesteia, **angajatorul fiind obligat să se limiteze în cazul stabilirii caracterului grav al abaterii și individualizării și aplicării sancțiunii doar la faptele care pot fi dovedite că au făcut obiectul procedurii aplicării sancțiunii disciplinare finalizată prin comunicarea unei Decizii de sancționare către salariat și necontestată cu succes de către acesta din urmă.**

Tribunalul nu va reține susținerea intimății din care ar rezulta că salariața ar mai fi fost sancționată disciplinar „La data de [redacted] 2012, pentru nerespectarea Deciziei nr. [redacted] din [redacted] 2012 cu avertisment scris. **Comportamentul acesteia cu privire la nerespectarea disciplinei muncii viza nu numai întârzierile repetate la program dar și:**

- **omiterea înștiințării telefonice prin apelare sau sms sau e-mail a șefului ierarhic direct J. [redacted] R. [redacted] P. [redacted]**,
- **pauzele aferente [redacted] sunt stabilite la un număr fix de 2 pauze/zi pentru orele 11,00 dimineața și orele 15,00 ce nu pot depăși fiecare un interval de 10 (zece) minute pe care contestatoarea înțelegea să le ia nesocotind aceste ore;**
- **relaționarea cu celelalte structuri organizatorice ale intimății SC G. G. [redacted] S. [redacted] C. [redacted] SRL și cu clienții trebuia să survină exclusiv în scris cu menționarea în e-mail a șefului ierarhic direct în „cc”, situație ce se va menține pe întreaga corespondență derulată, fie intern, fie extern;**

- respectarea procedurii operaționale ce face obiectul Anexei nr. 1 la Decizie [redacted] din 2012;

- exercitarea activității profesionale de acasă trebuia să se facă cu cerere prealabilă și scrisă la șeful direct - J. [redacted] P. [redacted], cu minim două zile lucrătoare, pentru motive obiective, fără afectarea activității departamentului per ansamblu și avizarea favorabilă de către C. [redacted] M. [redacted] G. G. [redacted] R. [redacted], ulterior aprobării de către șeful direct, ceea ce contestatoarea nu a înțeles să se conformeze;

- săptămânal, în fiecare zi de vineri până la orele 16.00, se va remite șefului direct J. [redacted] P. [redacted], un raport detaliat de activitate aferent întregii săptămâni parcurse și cu precizarea aspectelor delicate identificate sau a oricăror situații ce urmează a se derula în următoarea săptămână ce necesită analiză, ceea ce contestatoarea nu a înțeles să prezinte deși exista o dispoziție legală în acest sens;

- comportamentul la locul de muncă va fi unul colegial, bazat pe respect reciproc, cu formule de politețe, respectând disciplina muncii, cu implicare în activitatea de zi cu zi și cu o atitudine pro activă. În speța de față, contestatoarea a înțeles că nu se impune a se colabora cu avocatul companiei, emițând documente care produceau efecte juridice serioase fără a avea avizul avocatului. Atunci când acesta a fost solicitat de către contestatoare, avocatul l-a prezentat fiind remise prin e-mail. Refuzul nejustificat de a elabora și prezenta rapoartele de activitate.

Or, această susținere este total nefondată și făcută cu rea credință de către angajator, rezultând în mod neîndoielnic din cuprinsul Deciziei nr. [redacted]/[redacted].2012 de sancționare disciplinară cu Avertisment scris, că salariat a fost sancționată punctual și exclusiv pentru în data de [redacted] 2012 a Deciziei nr. [redacted] din [redacted] 2012, art. 1, lit. c) prin aceea că, nu a semnat condica de prezență și nu a indicat ora de sosire.

În acest context, aceasta era singura abatere în funcție de care angajatorul putea individualiza aplicare sancțiunii disciplinare iar nu pretinsele abateri care nu au făcut **obiectul procedurii aplicării sancțiunii disciplinare finalizată prin comunicarea unei Decizii de sancționare către salariat.**

III. Tribunalul apreciază totuși, deși nu este obligat la analizarea caracterului întemeiat al aplicării sancțiunii și că **Decizia de sancționare disciplinară este deopotrivă netemeinică pentru următoarele considerente:**

Potrivit dispozițiilor art. 247 alin. 2 din Codul muncii, ***abaterea disciplinară este 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 sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Din analiza prevederilor art. 247 alin. 2 din codul muncii rezultă că, pentru a fi antrenată răspunderea disciplinară a angajatului, este necesară ***îndeplinirea cumulativă a mai multor condiții*** de fond între care ***existența unei fapte ilicite și personale a salariatului săvârșită în legătură cu munca sa și vinovăția salariatului.***

În legătură cu întrunirea cumulativă a condițiilor răspunderii disciplinare enumerate mai sus, Tribunalul reține mai multe aspecte.

Astfel, săvârșirea ***unei fapte ilicite de către un salariat este de esența răspunderii disciplinare.***

Dovedirea existenței unei încălcări culpabile de către salariat a disciplinei muncii prin încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, cade în sarcina angajatorului.

În speța nu sunt întrunite condițiile impuse de art. 247 alin.2 din Codul Muncii, pentru antrenarea răspunderii disciplinare a contestatorului, respectiv: **fapta sancționată disciplinar nu întrunește elementele constitutive ale abaterii disciplinare** prevăzute de art. 247 alin. 2 din Codul muncii, după cum urmează.

Astfel, Tribunalul reține că pârâta nu a putut dovedi încălcarea de către reclamantă a prevederilor din paragraful 3 și 4 al punctului 2.4 privind etica și conducerea afacerii, „ce reglementează respectarea cadrului legal, afișarea unui comportament acceptabil”, pe care se susține că salariații le-ar fi încălcat.

Tribunalul nu a reușit să identifice nici o faptă din cele reținute de angajator în cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară, prin care salariații ar fi încălcat aceste prevederi și prin care salariații ar fi încălcat cadrul legal sau ar fi afișat un comportament neacceptabil. (nici nu a putut identifica acțiunile salariaților contrare legilor, vreunui statut sau regulament profesional susceptibile să încalce cadrul legal și nici nu se poate ști care este acel comportament neacceptabil al salariaților care ar încălca etica și conducerea afacerii).

art. 3 din Capitolul I Dispoziții generale și art. 11 litera d) și litera m) din Capitolul II - Drepturi și obligații ale părților din Regulamentul Intern prevederi a căror încălcare ar fi atras aplicarea sancțiunii disciplinare.

Astfel, Tribunalul a reținut sancționarea salariatului pentru fapte prescrise, împlinirea termenului de prescripție extinctivă constituind cauză de înlăturare a răspunderii disciplinare a salariatului.

Totodată, pentru o parte din aceste documente s-a reținut lipsa vreunei culpe a salariaților în întocmirea lor.

În acest context, Tribunalul a constatat că, actele adiționale, fișele de post, Anexele la Actele Adiționale, contractele individuale de muncă ce s-ar fi încheiat fără depunerea la angajare a actelor de studii, actelor de stare civilă, sau în care „Nu există o corelare ! cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii (fără a se putea înțelege despre ce necorelare este vorba) și care au făcut obiectul auditării și pentru care s-a aplicat sancțiunea disciplinară, sunt întocmite în perioada 2010 – septembrie 2012, privind, așa cum am mai arătat actele, notate în procesul verbal întocmit cu ocazia auditării, nr. [redacted] din data de [redacted] 2012 de la 1.1 la 1.7, respectiv contractele, actele adiționale la acestea, [redacted] din perioada 2010 – 28.09.2012, sau dosarele menționate de la 2.1 până la 2.4 vizând perioada [redacted] 06.2011-[redacted] 09.2012, astfel încât, pentru faptele reținute ca abateri disciplinare cuprinse în intervalul [redacted] ianuarie 2011-[redacted] 05.2012 ([redacted] 2011 este data angajării pe postul de inspector resurse umane a salariaților astfel încât nu i se pot imputa abateri: faptele sau întocmirea contractelor, actelor adiționale altor documente din perioada anterioară angajării sale, iar pe perioada [redacted] 10.2012-[redacted] 11.2012 termenul de prescripție a aplicării sancțiunii disciplinare s-a întrerupt în condițiile art. 49 alin. 6 din codul muncii), s-a împlinit termenul de 6 luni de la data săvârșirii faptei, prevăzut de art. 252 alin. 2 din codul muncii.

Astfel, pentru actul adițional din [redacted] 2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted] 2010 și pentru anexele la acesta, pentru actul adițional din [redacted] 2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted] 2010 și pentru anexele la acesta a intervenit prescripția răspunderii disciplinare (lipsa documentelor de studii, stare civilă, declarații, nu-i poate fi imputată salariaților întrucât acestea se depun la angajare, respectiv în anul 2010, când întocmirea contractului nu putea fi sarcina acestora, nefiind angajați).

Pentru actul adițional din data de [redacted].2011 (nedepus la dosar) la Contractul de muncă nr. [redacted].2010 (de asemenea nedepus la dosar) a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.

Pentru actul adițional din [redacted].2011 la contractul de muncă temporară nr. [redacted].2010 și pentru anexele la acesta, a intervenit prescripția răspunderii disciplinare (fișa postului pretins neconformă a fost întocmită la data de [redacted].2012, în

perioada concediului medical al salariatei de către un alt salariat P. S. S., iar imputarea acesteia salariatei sancționată este netemeinică.

Pentru Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted] din [redacted] 2011, **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare iar actele adiționale fără nr. din datele de [redacted].2012, [redacted].2012 și [redacted].2012 nu sunt semnate de către salariața sancționată disciplinar.**

Angajatorul depune la dosar Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted] 2010 al salariatului L. V., în condițiile în care nu rezultă că s-ar fi reținut neregularități cu privire la acesta cu ocazia auditării, astfel încât, nu se poate cunoaște în ce măsură acesta este neconform și de unde rezultă că s-a avut în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare. Chiar și așa, pentru singurele acte adiționale semnate de către salariața cu nr. [redacted]/[redacted].2011 și cu nr. [redacted]/[redacted] 2011, **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare**. (actele adiționale cu nr. [redacted]/[redacted] 2012 și fără nr. din [redacted].2012 și din [redacted].2012 și fișa postului din [redacted].2012 nu poartă semnătura salariatei iar la data încheierii contractului de muncă contestatoarea nu era salariața intimată).

Pentru restul contractelor de Muncă Temporară indicate în număr de 7 nouă (s-au depus ~~cinci contracte și actele adiționale la acestea cu sau fără anexe, dintre care două erau sancționate în procesul verbal de audit~~) nu s-au depus acte pentru a se putea verifica data întocmirii documentelor care ar fi neconforme, respectiv:

Pentru Contractul de Muncă Temporară [redacted] 2011 nu se poate ști când au fost întocmite actele adiționale deși se menționează că sunt datate și fișa postului pentru a se putea verifica termenul de prescripție al aplicării sancțiunii disciplinare și întocmirea actelor de către salariața sancționată.

Contractul de Muncă Temporară [redacted] din data de [redacted].2010 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată. Cu toate acestea se reține că este în discuție semnătura angajatului care diferă de cele de pe actele adiționale nr. [redacted] din [redacted].2010 și nr. [redacted] din [redacted].2011. **Or, semnarea contractului de Muncă Temporară [redacted] din data de [redacted].2010 și actului adițional nr. [redacted] din [redacted].2010 nu pot privi activitatea salariatei întrucât nu era angajată la momentul întocmirii lor iar pentru actul adițional nr. [redacted] din [redacted].2011, a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.**

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted] 2010 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată. Cu toate acestea se reține că **este în discuție actul adițional din [redacted].2011** fără număr pentru a cărui întocmire defectuoasă **a intervenit prescripția răspunderii disciplinare.**

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted] 2012 și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată.

Contractul de Muncă Temporară pentru L. P. (neidentificat altfel) și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată și sancționarea pretinselor abateri în interiorul termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted].2012 și actele adiționale inclusiv anexele nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată.

Contractul de Muncă Temporară nr. [redacted]/[redacted] 2010 cu fișa postului și actele adiționale nu au fost depuse la dosar pentru a se putea verifica întocmirea actelor de către salariața sancționată și sancționarea pretinselor abateri în interiorul termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Decizia salariatului B. nu a fost depusă la dosarul cauzei, deși a fost solicitată de instanță, pentru a se putea aprecia în ce a constatat nerespectarea procedurii de către salariața sancționată disciplinar.

Totodată, angajatorul nu a putut face dovada împrejurării că salariații în cauză este cea care ar fi avut competența efectuării evaluării prealabile a salariatului, conform procedurii de evaluare din Regulamentul Intern, solicitată de textul art. 63 alin. 2 din codul muncii.

În acest context, cum salariatul nu a fost supus de către angajator unei proceduri de evaluare conform procedurii de evaluare din Regulamentul Intern, nu i se poate imputa salariații neefectuarea acestei proceduri și nici nu poate completa o decizie cu date care nu corespund realității.

Cu toate acestea, Tribunalul constată că și în situația în care angajatorul ar dovedi că a sancționat și fapte aflate în termenul de prescripție de 6 luni, cele situate în intervalul [redacted] mai- [redacted] 10.2012, (începând cu data de [redacted] 2012 salariații s-a aflat în concediu medical până la data de [redacted].2012 iar în intervalul [redacted] decembrie 2012- [redacted] decembrie 2012 nu rezultă că angajatorul a reținut vreo abatere disciplinară (auditul din [redacted] nu a putut privi decât perioada de până la data concediului medical, întrucât, după revenirea acesteia din concediul medical „pentru o perioadă aceasta nu mai utilizează în cadrul activității sale PC” (mențiune ce se regăsește în Raportul de audit intern întocmit de către angajator privind auditarea dosarelor de personal administrate de către angajata A [redacted] M [redacted] T [redacted], în calitate de [redacted], înregistrat sub nr. [redacted] din data de [redacted] 2012) iar angajatorul nu a mai menționat în Decizia de sancționare disciplinară și nici în adresa de convocare cu nr. [redacted] 2012, fapte care s-ar circumscrie perioadei lucrate în luna decembrie 2012), oricum nu ar avea nici o relevanță aspectul sancționării abaterilor din acest interval pentru care nu s-ar fi împlinit termenul de prescripție al răspunderii disciplinare, față de împrejurarea că ceea ce s-a sancționat ar reprezenta conduita repetată a salariații de încălcare a disciplinei muncii pentru mai multe fapte, dintre care cea mai mare parte prescrise după cum s-a reținut mai sus, sau neimputabile salariații în cauză, fiind evident că faptele din intervalul [redacted] mai 2012 - [redacted] 10.2012, care s-ar încadra în termenul de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. 1 din codul muncii, nu pot fi apte de a atrage sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al salariații, angajatorul nefăcând nici o analiză distinctă a acestora și oricum ele sunt izolate și insuficiente pentru a creiona o conduită care să impună sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă al salariații (acestea se rezumă la un număr redus de documente în raport de numărul mare de documente gestionate de aceasta iar întârzierea cu 50 de minute la programul de muncă în data de [redacted].2012 este oricum inaptă prin ea însăși să atragă aplicarea sancțiunii disciplinare celei mai severe).

Cu privire la restul faptelor Tribunalul nu poate analiza faptele descrise generic de către angajator (nici cele analizate nu sunt descrise în decizie dar au putut fi identificate parțial în baza actelor analizate mai sus de instanță), întrucât nu ar putea verifica ce a sancționat mai exact angajatorul prin imputarea unor abateri constând în: Lipsește din dosarele de personal acte de studii, acte de stare civilă, astfel că niciun dosar nu seamănă unul cu celălalt, derogând de la HG nr. 500 din 2011; Nu există o corelarea cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii; Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [redacted] din 2012 emisă de către administratorul G [redacted] SRL R [redacted]; S-au identificat mai multe încetări disciplinare a raporturilor juridice ale angajaților temporari fără respectarea procedurii aferente, fiind generate procese civile – a se vedea cazul B [redacted] dosar nr. [redacted] cu prim termen de judecată în decembrie 2012, următorul fiind în 7 ianuarie 2013, obiectul constituindu-l desfacerii disciplinară a CMT pe motiv de necorespondență profesională fără respectarea procedurii de către [redacted] [redacted], A.M. T [redacted], fără validarea deciziei înainte de semnare de către Departamentul juridic. S-a constatat că există mandatare din partea angajatorului ca [redacted] [redacted], A.M. T [redacted] să semneze toate actele de angajare pentru angajații temporari puși la dispoziția utilizatorilor repartizați acesteia, modificare a raporturilor juridice de muncă și încetare, fără alte specificații, fiind necesară modificarea și completarea acestui mandat în sensul clarificării/precizării actelor ce pot fi semnate și procedura ce se impune a fi urmata;

Totodată, pe parcursul efectuării auditului, [REDACTED] e, A [REDACTED] M [REDACTED] T [REDACTED] nu si-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectori de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.

Nu se poate susține că descrierea în acest fel a vreunei abateri poate avea vreo noimă, că se referă la fapte concrete care pot fi identificate prin conținutul lor și pot fi verificate în funcție de descrierea făcută de angajator.

Este de remarcat așadar, că față de această manieră de „descriere” a faptelor care constituie abateri disciplinară, nu se poate înțelege ce a reținut ca fapte așa cum ele apar „descrise” în cuprinsul deciziei și ce a sancționat angajatorul prin mențiuni de genul - *Nu există o corelarea cu ultimele reglementări în materie de dreptul muncii; Nu sunt respectate procedurile și dispozițiile din Decizia nr. [REDACTED] din 2012 emisă de către administratorul G. G. [REDACTED] SRL R. [REDACTED], pe parcursul efectuării auditului, [REDACTED] A. [REDACTED] M. [REDACTED] T. [REDACTED] nu si-a mai recunoscut semnătura de pe documentele aflate în dosarele sale constând în CMT-uri, acte adiționale și fise de post, drept care se impune, ca măsura, instituirea unei proceduri constând în specimen de semnătura pentru fiecare dintre inspectori de resurse umane, atestate de către avocatul angajatorului și arhivate la dosarul de personal al fiecărui inspector de resurse umane.”, etc.*

Cum nu au fost analizate abateri concrete, individualizate și nu rezultă că s-au avut în vedere documente și împrejurări ce pot fi verificate prin probe clare, întrucât nu se arată care sunt probele pe care se sprijină aceste „acuzaii” și pe care angajatorul le-a avut în vedere și a procedat la reținerea acestora în sarcina salariații și la sancționarea acestor fapte ca abateri disciplinare, cu consecința că nici salariații și nici instanța nu poate fi lămurită cu privire la circumstanțele și modalitatea de săvârșire a acestor fapte.

În aceeași ordine de idei, în lipsa descrierii faptei în materialitatea sa, în ce anume constă în mod concret, Tribunalul nu poate verifica dacă aceasta, în conținutul ei concret și prin modul de săvârșire reprezintă sau nu abateri disciplinară, respectiv încălcări ale atribuțiilor de serviciu ale salariații, ale normelor legale sau ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, întrucât nu se arată în cuprinsul actului de sancționare contestat *care sunt acele atribuții concrete ale salariații și care ar fi fost faptele descrise în materialitatea lor prin care acestea au fost încălcate de aceasta* din această perspectivă (a descrierii faptelor) decizia contestată fiind așa cum am mai subliniat nemotivată sub aspectul „acuzaiilor generice” și împiedică, față de interdicția impusă de textul art. 79 din codul muncii de completare de către angajator a motivelor de fapt direct în instanță), *cercetarea temeiniciei unor fapte descrise generic și de o manieră generală și mult prea vagă.*

Astfel, față de prevederile art. 79 din codul muncii, ce interzic angajatorului în caz de conflict de muncă să invoce direct în fața instanței alte motive de fapt decât cele precizate în decizia de concediere, Tribunalul urmează să dea eficiență cu prioritate, mențiunilor din cuprinsul deciziilor emise de angajator iar nu susținerilor acestuia făcute direct în contestația salariații formulată împotriva acestei decizii.

În plus, în măsura în care pentru cea mai mare parte a acestora Tribunalul a constatat prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni, față de sancțiunea nulității atrasă de aplicarea sancțiunii în raport de aceste fapte și față de imposibilitatea admiterii în parte a contestației și anulării parțiale a deciziei de sancționare disciplinară, sancțiunea aplicată de angajator nefiind individualizată pentru fiecare abatere în parte ci avându-se în vedere la aplicarea acesteia toate faptele reținute în sarcina salariații, iar pentru o altă parte a constatat lipsa de vinovăție a salariații în întocmirea documentelor, *Tribunalul constată că nulitatea în acest caz afectează în întregime decizia de sancționare emisă*, decizia neputând fi menținută parțial și nici anulată parțial astfel încât sancțiunea nulității

deciziei de sancționare disciplinară nu poate fi evitată, cu consecința admiterii contestației și desființării dispoziției de sancționare disciplinară astfel emisă.

Față de cele mai sus arătate, din întreaga succesiune a evenimentelor, rezultă în mod clar că emiterea deciziei de sancționare disciplinară a contestatoarei s-a făcut cu ignorarea prevederilor imperative edictate de lege pentru aplicarea valabilă a sancțiunii disciplinare, sancțiunea fiind aplicată fie pentru fapte în mare parte prescrise, fie în lipsa efectuării cercetării disciplinare prealabile pentru o parte din faptele sancționate, fie cu nerespectarea unor condiții de fond și de formă prevăzute de lege sub sancțiunea nulității, fie în lipsa unei corecte individualizări a sancțiunii aplicate, fie pentru fapte care nu pot fi imputate salariatei sancționate disciplinar, context în care s-au creat suficiente premise pentru anularea acesteia atât pentru nelegalitate cât și pentru netemeinicie, motiv pentru care Tribunalul, văzând dispozițiile art. 80 din codul muncii urmează să admită contestația, să anuleze Decizia nr. [REDACTED] 2012, de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă al contestatoarei, emisă de intimată și în conformitate cu prevederile art. 80 din codul muncii, la solicitarea contestatoarei va dispune repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere, prin reintegrarea acestuia în funcția și postul avut anterior concedierii și prin obligarea intimății la plata despăgubirilor prevăzute de art. 80 alin. 1 din codul muncii.

Prin anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă, efectele nulității retroactivează până la momentul emiterii deciziei, părțile fiind puse în situația anterioară printr-o ficțiune a legii prezumându-se existența neîntreruptă a raportului de muncă dintre părți în temeiul contractului individual de muncă pe perioada emiterii deciziei și data pronunțării hotărârii judecătorești de anulare și în continuare până la reintegrarea efectivă astfel încât, contractul de muncă fiind în ființă, angajatorul datorează salariatului drepturile salariale și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat acesta dacă nu ar fi intervenit concedierea, prevăzute legal sau stabilite contractual (indemnizații pentru concediul de odihnă, prime sau sporuri cu caracter permanent, tichete de masă în măsura în care acestea au fost acordate salariatilor angajați, primele lunare trimestriale sau anuale acordate întreg personalului), drepturi ce urmează a fi majorate în condițiile în care pe perioada de la desfacerea contractului de muncă și până la reintegrare prin acte normative sau prin decizii ale angajatorului s-au acordat astfel de majorări personalului angajat.

Sumele plătite cu titlu de despăgubire urmează a fi reactualizate din ziua la care obligația a devenit scadentă și până la plata efectivă în funcție de coeficientul de inflație salariatul având dreptul la repararea integrală a prejudiciului, întrucât salariatul, ca urmare a anulării concedierii trebuie să fie pus în situația de a-și recupera toate drepturile de care a fost deposedat prin actul nelegal al angajatorului: recăpătarea statutului de salariat, funcția și postul, locul de muncă, primele drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate cu titlu de despăgubiri, **perioada în discuție constituie vechime în munca și stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.**

IV. În privința capătului de cerere referitor la obligarea intimății la plata sumei de 20.000 lei reprezentând prejudiciul personal nepatrimonial produs având în vedere prejudiciul adus prin acțiunile nelegale ale intimății, tribunalul constată că daunele solicitate cu acest titlu, se încadrează în categoria prejudiciului personal nepatrimonial, aflându-ne pe tărâmul solicitării reparării unui prejudiciu de imagine și a unei suferințe psihice, respectiv a reparării unui prejudiciu moral încercat ca urmare a emiterii deciziei contestate.

Față de cele mai sus reținute, Tribunalul reține că în cazul de față instanța are a se pronunța numai cu privire la existența unui prejudiciu de imagine și personal nepatrimonial suferit de reclamant pe de o parte în directă legătură cu emiterea deciziei de concediere, iar pe de altă parte cu în legătură cu alte acțiuni ale angajatorului pretins discriminatorii sau abuzive, la întinderea acestui prejudiciu și la existența unei fapte ilicite cauzatoare a prejudiciului reclamat.

Or, acordarea unor daune morale în cazul dat este condiționată de producerea unui minimum de probe și de indicii din care să rezulte atât existența prejudiciului moral adus

salariatului, prejudiciu a cărui întindere, de o anumită gravitate, să fie probată, întrucât nu se poate prezuma nici existența, nici întinderea prejudiciului personal nepatrimonial din însăși existența măsurii desfacerii contractului individual de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, chiar dacă această măsură s-a dovedit a fi nelegală, în lipsa dovedirii de către salariat a unor acte și fapte ale angajatorului din care să rezulte neechivoc că desfacerea contractului individual de muncă a vizat-o personal și a fost efectuată pe criterii subiective, nefiind suficientă concluzia la care a ajuns instanța în sensul că sancționarea disciplinară este netemeinică și nelegală, iar susținerea reclamantei în sensul existenței unor consecințe negative pe planul raporturilor sociale și familiale, chiar plauzibile în astfel de situații, nu pot fi primite de Tribunal, în condițiile în care, cu privire la existența și întinderea prejudiciului acesteia îi revenea sarcina probării acestor aspecte, nefiind suficientă simpla argumentare a lor.

Repararea prejudiciului de imagine față de colectivitate, colegi, familie și prieteni se va realiza prin însăși anularea măsurii și repunerea părților în situația anterioară luării acesteia iar suferința fizică și psihică încercată de salariată ca urmare a măsurilor dispuse prin aceasta, deși posibilă și plauzibilă în astfel de situații nu a fost dovedită neechivoc cu probele administrate în cauză, probatoriul administrat în acest sens fiind insuficient, întrucât nu se poate face dovada unei legături directe de cauzalitate între aceste măsuri și suferința psihică acuzată de reclamantă, situație în care, reținând că reclamantei îi revenea sarcina probării acestor aspecte, va respinge acest capăt de cerere ca neîntemeiat.

Față de cele mai sus reținute, va respinge cererile reclamantei prin care solicită obligarea intimetei la plata de daune morale, ca neîntemeiate.

Tribunalul nu va primi susținerea pârâtei în sensul că nu pot fi acordate daune morale decât dacă acestea au fost prevăzute prin clauze contractuale, textul art. 269 alin. (1) din codul muncii, astfel cum a fost modificat prin - **Legea nr. 237/2007**, la data de 12 iulie 2007, prevede atât răspunderea angajatorului pentru prejudiciul material cât și **pentru prejudiciul moral suferit de salariat, Decizia Î.C.C.J .nr. XL (40) din 07.05.2007, vizând o perioadă anterioară modificării art. 269 alin. 1 din codul muncii**, (actual 253 din codul muncii republicat), ulterior recursului în interesul legii, acesta devenind caduc întrucât interpretează textul actului normativ la data de 07.05.2007, anterior modificării la data de 12 iulie 2007 a acestuia în sensul prevederii exprese a răspunderii angajatorului și pentru prejudiciul moral).

V. Cu privire la acordarea cheltuielilor de judecată Tribunalul urmează a respinge acest capăt de cerere după cum urmează:

În temeiul art. 274 alin 1 din codul de procedură civilă, urmează să respingă cererea reclamantului de obligare a pârâtei la plata unor cheltuieli de judecată, întrucât, în conformitate cu prevederile textului de lege menționat partea care a câștigat procesul are dreptul la plata cheltuielilor de judecată pricinuite de proces numai în măsura în care dovedește efectuarea acestor cheltuieli, dovadă nefăcută în cauză de reclamant.

Astfel Tribunalul constată că în cauză, reclamanta a avut apărător ales însă nu există vreo dovadă de plată a onorariului de avocat pentru asistență sau reprezentare în baza contractului de asistență juridică nr. ██████████ 2013.

Contestatoarea a depus la dosar Contractul de asistență juridică din data de ██████████ 2012, încheiat cu Cabinetul de avocat E██████████ N██████████, care însă, deși are ca obiect consultanță juridică întocmire documente necesare în litigiul de muncă cu S.C. G██████████ S██████████ C██████████ SRL, desfacere contract individual de muncă pentru clientul T██████████ A██████████ M██████████, acesta este întocmit la o dată la care salariața nu fusese concediată și nici nu se declanșase procedura disciplinară, aceasta menționând că a primit Comunicarea din data de ██████████ 2012 în data de ██████████ 2012, în chiar cuprinsul cererii de chemare în judecată, deci, la un moment ulterior încheierii Contractului de asistență juridică din data de ██████████ 2012, încheiat cu Cabinetul de avocat E██████████ N██████████.

Cu privire la bonul fiscal aferent facturii fiscale nr. ██████████ 2013, Tribunalul reține că acesta a fost emis pentru ██████████ de copii xerox și pentru ██████████ de foi printate pe hârtie A4.

Or, nu există la dosarul cauzei depuse de contestatoare [redacted] de pagini (plus un exemplar pentru comunicare părții potrivnice) reprezentând documente depuse în probațiune la termenul de judecată din data de [redacted].2013, aceasta depunând doar un număr de [redacted] de pagini (filele [redacted]) plus un exemplar pentru comunicare părții potrivnice, respectiv 144 de pagini, astfel încât nu justifică efectuarea unor copii care nu au fost depuse la dosarul cauzei și pentru care nu pot fi acordate cheltuieli de judecată.

În sensul celor arătate este și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, care, investită fiind cu soluționarea pretențiilor la rambursarea cheltuielilor de judecată, în care sunt cuprinse și onorariile avocațiale, a statuat că acestea urmează a fi recuperate numai în măsura în care constituie cheltuieli necesare care au fost în mod real făcute.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE**

Admite în parte cererea de chemare în judecată formulată de contestatoarea T [redacted] A [redacted] M [redacted], cu domiciliul în [redacted] [redacted], în contradictoriu cu intimata S.C. G [redacted] G [redacted] S [redacted] C [redacted] SRL, cu sediul în [redacted]

Dispune anularea deciziei nr. [redacted]/[redacted].2012, de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă al contestatoarei, emisă de intimata S.C. G [redacted] G [redacted] S [redacted] C [redacted] SRL.

Dispune repunerea părților în situația anterioară concedierii luate prin decizia anulată.

Dispune reintegrarea contestatoarei în postul deținut anterior concedierii.

Obligă intimata la plata către contestatoare a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în temeiul contractului individual de muncă, de la data concedierii și până la data reintegrării efective.

Respinge ca neîntemeiat capătul de cerere prin care se solicită obligarea pârâtei la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale.

Respinge ca neîntemeiată cererea privind obligarea intimata la plata unor sume cu titlu de cheltuieli de judecată.

Cu recurs în 10 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică azi, 17.04.2014.

Președinte,
Guțu Manuela Aurora

[redacted]

Asistent judiciar,
Lascu Mihaela

[redacted]

Asistent judiciar,
Lăzăroiu Puiu

[redacted]

Grefier,
Ghimboasă Georgiana-Alina

[redacted]

www.avocatnet.ro