

LBRIS

We know
books

Corina ȘIMAN

Laura DIMA

FORMELE RĂSPUNDERII ÎN DREPTUL MUNCII

Universul Juridic

București

-2024-

CUVÂNT ÎNAINTE	17
LISTA DE ABREVIERI	19
CAPITOLUL I. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ.....	21
<i>Secțiunea I. Decizii ale ÎCCJ relevante în materia răspunderii disciplinare</i>	21
I.1. Posibilitatea instanței de judecată, sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului, de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator.....	21
I.2. Determinarea momentului de la care începe să curgă termenul de prescripție de 30 de zile pentru aplicarea sancțiunii disciplinare.....	27
I.3. Modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 77 C. mun. cu referire la art. 278 alin. (1) C. mun. și art. 1.326 C. civ., în ceea ce privește modalitatea de comunicare a deciziei de concediere	33
I.4. Compatibilitatea dispozițiilor art. 1.324, 1.325 și 1.326 C. civ. cu dispozițiile Codului muncii, respectiv cu specificul raporturilor de muncă, în materia revocării deciziei de concediere.....	35
<i>Secțiunea II. Decizii ale Curții Constituționale relevante în materia răspunderii disciplinare</i>	38
II.1. Decizia nr. 1247/2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264-268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	38
II.2. Decizia nr. 63/2004 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 264 alin. (1) lit. a coroborat cu art. 267 alin. (1) C. mun. – extras	40
II.3. Decizia nr. 649/2011 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 266-268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	42
II.4. Decizia nr. 1453/2009 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 266-268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	46
II.5. Decizia nr. 836/2017 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 44 alin. (2) C. pr. civ. și ale art. 251 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras	48
II.6. Decizia nr. 608/2007 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2), ale art. 267 și 268 C. mun. – extras.....	50
II.7. Decizia nr. 71/1999 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 13 alin. (4) din Legea nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat	52

II.8. Decizia nr. 743/2011 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	56
II.9. Decizia nr. 619/2021 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în interpretarea dată prin Decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012, pronunțată de ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii – extras.....	58
II.10. Decizia nr. 787/2021 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în interpretarea dată prin Decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012, pronunțată de ÎCCJ – Completul competent să judece recursul în interesul legii – extras.....	62
II.11. Decizia nr. 1412/2009 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	66
II.12. Decizia nr. 87/2008 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	68
II.13. Decizia nr. 654/2007 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) și ale art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și ale art. 10 alin. (2) din Legea nr. 264/2004 privind organizarea și funcționarea Academiei de Științe Medicale – extras	69
Secțiunea III. Jurisprudența instanțelor naționale.....	72
<i>Subsecțiunea III.1. Răspunderea disciplinară – noțiuni și trăsături specifice</i>	<i>72</i>
III.1.1. Răspunderea disciplinară. Noțiuni. Trăsături.....	72
III.1.2. Răspunderea disciplinară a salariațului care își desfășoară activitatea într-o societate care este parte dintr-un grup de societăți între care există practica detașării salariaților de la o societate la alta	79
<i>Subsecțiunea III.2. Obiectul și latura obiectivă a abaterii disciplinare</i>	<i>86</i>
III.2.1. Abatere disciplinară săvârșită prin inacțiune. Urmarea socialmente periculoasă a abaterii disciplinare. Nefindeplinirea unor obligații care nu sunt înscrise în fișa postului	86
<i>Subsecțiunea III.3. Subiectul și latura subiectivă a abaterii disciplinare</i>	<i>96</i>
III.3.1. Salariat care are calitatea de avertizor de integritate (avertizor în interes public). Încălcarea unui ordin al angajatorului care contravine calității și activității de avertizor public de integritate.....	96
III.3.2. Sancționarea disciplinară a salariatei gravide. Stabilirea raportului dintre art. 60 alin. (1) lit. c) C. mun. și art. 2 lit. c) din O.U.G. nr. 96/2003	105
<i>Subsecțiunea III.4. Sancțiunile disciplinare</i>	<i>109</i>
III.4.1. Legalitatea sancțiunii disciplinare. Remediul pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare neprevăzute de lege. Sancțiunile disciplinare generale și	

sancțiunile disciplinare speciale. Repararea prejudiciului moral printr-o măsură cu caracter preeminent moral	109
III.4.2. Importanța denumirii actului sancționator. Interdicția de a aplica amenzi disciplinare. Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru aceeași faptă prin două acte distincte succesive. Decizie de sancționare disciplinară emisă după încetarea raportului de muncă	117
III.4.3. Criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare și principiul aplicării graduale a sancțiunilor disciplinare. Refuz de îndeplinire a unei obligații de serviciu prin invocarea necesității de ocrotire a propriei sănătăți	126
<i>Subsecțiunea III.5. Cercetarea disciplinară prealabilă</i>	134
III.5.1. Cercetarea disciplinară prealabilă. Dovada parcurgerii procedurii – sarcina probei și mijloacele de probă. Daunele morale în cazul nulității deciziei de sancționare disciplinară – temeinicia și proba pretențiilor	134
III.5.2. Convocarea la cercetarea disciplinară prealabilă. Termenul de transmitere a convocatorului. Exercițarea efectivă și eficientă a dreptului la apărare a salariatului în cadrul cercetării disciplinare prealabile	140
III.5.3. Cercetarea disciplinară prealabilă. Forma și modalitățile de transmitere a convocatorului	146
III.5.4. Convocarea la cercetarea disciplinară prealabilă. Transmiterea și recepționarea convocatorului. Sarcina probei. Limitele rezonabile ale demersurilor angajatorului	152
III.5.5. Convocarea la cercetarea disciplinară prealabilă. Transmiterea și recepționarea convocatorului. Buna sau reaua-credință a angajatorului-expeditor, respectiv a salariatului-destinatar	155
III.5.6. Cuprinsul convocatorului la cercetarea disciplinară prealabilă. Mențiunile obligatorii din convocator. Înțelesul noțiunii de „obiect” al cercetării disciplinare prealabile	161
III.5.7. Extinderea „obiectului” cercetării disciplinare prealabile peste limitele precizate în convocator. Specificul abaterii disciplinare constând în absențe nemotivate în cazul salariaților mobili	168
III.5.8. Data săvârșirii abaterii disciplinare. Importanța datei în economia descrierii abaterii disciplinare. Neconcordanțe între data abaterii disciplinare din raportul comisiei de cercetare și data evidențiată în decizia de sancționare disciplinară. Raportul dintre sancțiunea disciplinară a avertismentului și cercetarea disciplinară prealabilă	176
III.5.9. Persoana/persoanele abilitată/abilitate a semna convocatorul. Consecințele prezenței pe convocator a semnăturii altor persoane decât cele abilitate a efectua convocarea. Prezența pe convocator a antetului unității angajatoare. Persoanele care semnează procesul-verbal în care se consemnează lucrările comisiei de cercetare disciplinară. Exercițarea dreptului la apărare al salariatului în cadrul cercetării disciplinare prealabile	183

<i>Subsecțiunea III.6. Decizia de sancționare disciplinară</i>	191
III.6.1. Termenele în care trebuie emisă decizia de sancționare disciplinară, natura lor juridică și modul lor de calcul. Standardul minimal al descrierii faptei care constituie abatere disciplinară. Abaterea disciplinară constând în absențe nemotivate. Efectele „demisiei la zi” asupra executării obligațiilor salariatului decurgând din contractul individual de muncă	191
III.6.2. Mențiunile minime obligatorii care trebuie să se regăsească în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară. Evidențierea datei săvârșirii faptei în descrierea abaterii disciplinare. Inadmisibilitatea complinirii omisiunii unor astfel de mențiuni prin recurgerea la acte extrinseci sau la probe administrate ulterior emiterii deciziei	201
III.6.3. Mențiunile obligatorii ale deciziei de sancționare disciplinară. Noțiunea de descriere a abaterii disciplinare. Modalitatea de încadrare în drept a abaterii disciplinare. Noțiunea de motive pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat	207
III.6.4. Neindividualizarea concretă, prin decizia de sancționare, a instanței competente la care trebuie depusă de către salariat contestația îndreptată împotriva respectivei decizii	213
<i>Subsecțiunea III.7. Controlul judiciar al deciziei de sancționare disciplinară</i>	220
III.7.1. Controlul de legalitate și temeinicie a deciziei de sancționare disciplinară. Limitele controlului în primă instanță. Limitele controlului în apel. Principiul disponibilității părților <i>versus</i> principiul oficialității.....	220
III.7.2. Posibilitatea/imposibilitatea invocării din oficiu, de către instanță, a cauzelor de nulitate absolută instituite de art. 251-252 C. mun. Descrierea faptei prin trimitere la acte externe deciziei de sancționare disciplinară	227
III.7.3. Calificarea <i>in abstracto</i> a unei fapte ca abatere disciplinară gravă, respectiv predeterminarea <i>in abstracto</i> a sancțiunii disciplinare ce se va aplica în cazul săvârșirii ei, prin act al angajatorului (regulament intern, contract colectiv de muncă). Reindividualizarea sancțiunii disciplinare de către instanță atunci când se constată că unele dintre faptele imputate de către angajator salariatului nu întrunesc elementele constitutive ale unei abateri disciplinare.....	234
III.7.4. Valoarea juridică a recunoașterii de către salariat a faptei calificate ca abatere disciplinară în cadrul procedurii cercetării disciplinare prealabile. Posibilitatea invocării discriminării de tratament în cazul aplicării de către angajator de sancțiuni disciplinare diferențiate pentru abateri disciplinare similare săvârșite de salariați diferiți	243
III.7.5. Cerere de ordonanță președințială pentru suspendarea provizorie a efectelor deciziei de sancționare disciplinară cu retrogradarea în funcție. Admisibilitate	248
III.7.6. Întinderea despăgubirilor acordate în caz de reintegrare a salariatului urmare a constatării nulității deciziei de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă	255

CAPITOLUL II. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	276
Secțiunea I. Decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție	276
I.1. Răspunderea patrimonială a salariatului. Inadmisibilitatea clauzei penale	276
I.2. Detașarea salariatului din sistemul privat în sistemul public. Consecințe cu privire la stabilirea salariului. Restituirea sumelor nedatorate primite de la angajatorul cesionar instituție sau autoritate publică. Sarcină disproportționată, de natură să aducă atingere art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale	280
I.3. Restituirea sumelor achitate de angajator salariatului, de bunăvoie, înainte de începerea executării silită în baza unei hotărâri judecătorești executorii, de primă instanță, desființată în apel. Acțiune în restituirea sumelor nedatorate, de competența instanțelor specializate în litigii de muncă	285
I.4. Începutul termenului de prescripție extinctivă a acțiunii în angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului. Actele de control efectuate de Curtea de Conturi sau alte organe de control. Irelevanță sub aspectul momentului de la care curge termenul de prescripție extinctivă	291
I.5. Răspunderea patrimonială a primarului/viceprimarului. Competența funcțională a instanțelor specializate în litigii de muncă.....	298
I.6. Acțiune în răspundere patrimonială a personalului silvic cu atribuții de pază a pădurilor pentru pagubele produse pe suprafețele de pădure pe care le are în pază. Competența funcțională a instanțelor specializate în litigii de muncă	305
Secțiunea II. Decizii ale Curții Constituționale	309
II.1. Decizia nr. 340/2019 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 254 alin. (1) C. mun. – extras	309
II.2. Decizia nr. 356/2023 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 255 alin. (2) C. mun. – extras	312
II.3. Decizia nr. 274/2011 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 272 alin. (1) C. mun. – extras	315
II.4. Decizia nr. 650/2005 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 274 alin. (1) și ale art. 275 C. mun. [devenite art. 258 alin. (1), respectiv art. 259 după republicare] – extras.....	317
II.5. Decizia nr. 446/2004 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 26 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice – extras.....	319
II.6. Decizia nr. 45/1996 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 24 și 25 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice – extras.....	320
Secțiunea III. Jurisprudența instanțelor naționale	322
Subsecțiunea III.1. Răspunderea patrimonială – noțiune și trăsături specifice.....	322

III.1.1. Angajarea răspunderii patrimoniale condiționată de existența și neexecutarea unui contract individual de muncă. Asistent personal al unei persoane cu handicap grav. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a reevaluării gradului de handicap al beneficiarului. Angajarea răspunderii civile delictuale a entității culpabile de emiterea eronată a certificatului de încadrare în grad de handicap	322
III.1.2. Accident de muncă soldat cu decesul salariatului. Acțiune în răspundere patrimonială formulată împotriva angajatorului de moștenitorii salariatului. Prejudiciul propriu cauzat de decesul autorului lor. Caracterul <i>intuitu personae</i> al contractului individual de muncă. Lipsa calității procesuale active a succesorilor în acțiunea pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului	338
III.1.3. Accident de muncă soldat cu decesul salariatul. Acțiune în răspundere patrimonială formulată împotriva angajatorului de moștenitorii salariatului. Prejudiciul propriu cauzat de decesul autorului lor. Acțiune grefată pe un raport juridic de muncă. Legitimare procesuală activă a moștenitorilor salariatului. Legitimare procesuală pasivă a angajatorului salariatului decedat și nu a Casei de pensii.....	345
III.1.4. Accident de muncă generat de cauze multiple, imputabile angajatorilor și unor terți față de contractul individual de muncă. Angajarea în solidar a răspunderii patrimoniale a angajatorului și a răspunderii civile delictuale a unei alte persoane juridice pentru fapta proprie, respectiv în calitate de comitent pentru prepusul său. Condiții distincte de răspundere, prevăzute de Codul muncii, respectiv de Codul civil, pentru fiecare subiect pasiv în raportul juridic obligațional	348
<i>Subsecțiunea III.2. Răspunderea patrimonială a angajatorului – caracteristici</i>	363
III.2.1. Reintegrare în muncă fictivă ca urmare a anulării unei decizii de concediere disciplinară. Anularea deciziei de concediere dispuse ca urmare a reorganizării nelegale a angajatorului. Angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru prejudiciul material în temeiul art. 80 alin. (1) C. mun. și pentru prejudiciul moral în conformitate cu art. 253 alin. (1) C. mun. Perioada pentru care s-au acordat despăgubiri. Distincții.....	363
<i>Subsecțiunea III.3. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului</i>	374
III.3.1. Condițiile cumulative pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului. <i>Fapta ilicită</i> proprie angajatorului și fapta prepusului, salariat cu funcție de conducere. Acțiunea culpabilă a victimei. <i>Vinovăția</i> angajatorului prezumată relativ. <i>Prejudiciul material</i> : prejudiciul produs prin vătămarea integrității corporale și a sănătății. Sarcina probei prejudiciului aparține salariatului. <i>Prejudiciul moral</i> prezumat din existența faptei ilicite. Criterii de evaluare a prejudiciului moral	374
III.3.2. Angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului. Fapta ilicită. Obligația angajatorului de instruire a salariatului în domeniul sănătății și securității în muncă.....	388

III.3.3. Angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru refuzul nelegal de a elibera o adeverință-tip necesară pentru stabilirea pensiei de serviciu. Obligația angajatorului de a elibera adeverința chiar și după încetarea raportului de muncă. Prejudiciul material cauzat constă în diferența dintre cuantumul pensiei de serviciu și cel al pensiei pentru limita de vârstă încasată de fosta salariată. Vinovăția angajatorului sub forma culpei	394
III.3.4. Răspunderea angajatorului pentru faptele unui salariat cu funcție de conducere care a hărțuit moral un alt salariat. Fapte care au determinat reținerea hărțuirii la locul de muncă. Consecințe asupra valorilor care definesc personalitatea umană: insecuritate, stres, afectarea demnității, vieții private. Criterii de evaluare a prejudiciului moral	404
III.3.5. Accident de muncă. Condiții pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului. Vinovăția. Valoarea probatorie a procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă.....	418
III.3.6. Prejudiciul determinat de neplata nejustificată a drepturilor salariale. Condiții. Caracterul cert și previzibil al prejudiciului material. Lipsa dovezii prejudiciului moral solicitat	424
III.3.7. Încălcarea dreptului la integritatea corporală și a dreptului la sănătate ca urmare a unui accident de muncă. Repararea prejudiciilor materiale corporale cauzate salariatului. Componentele prejudiciului. Despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câștigului din muncă: venituri extrasalariale și venituri salariale. Sporirea nevoilor de viață. Sarcina probei. Nedovedirea cuantumului prejudiciilor.....	431
<i>Subsecțiunea III.4. Acțiunea în regres a angajatorului</i>	437
III.4.1. Acțiunea în regres formulată de angajator împotriva salariatului vinovat în parte de producerea prejudiciului unui alt salariat. Modalitatea procedurală. Chemarea în garanție. Condiții. Răspunderea indirectă a salariatului chemat în garanție pentru prejudiciu moral.....	437
<i>Subsecțiunea III.5. Prescripția acțiunii în răspundere patrimonială a angajatorului</i>	447
III.5.1. Prescripția dreptului la acțiune în cererea de chemare în judecată având ca obiect antrenarea răspunderii patrimoniale a angajatorului. Accident de muncă ce a cauzat decesul antecesorului reclamanților. Momentul începerii curgerii termenului de prescripție. Data producerii pagubei. Cauză de suspendare a cursului prescripției. Obținerea despăgubirilor în cadrul sistemului de asigurări sociale pentru accidente de muncă și boli profesionale	447
<i>Subsecțiunea III.6. Daunele morale</i>	455
III.6.1. Concediere pentru desființarea postului salariatului anulată pe motive de nelegalitate. Acțiune în antrenarea răspunderii angajatorului pentru prejudiciul moral cauzat. Sarcina probei. Probe și indicii din care să rezulte existența și întinderea prejudiciului moral produs salariatului	455
<i>Subsecțiunea III.7. Răspunderea patrimonială a salariaților – caracteristici</i>	463
III.7.1 Prejudiciu de imagine cauzat angajatorului de fapta ilicită a salariatului. Natura răspunderii salariatului. Răspunderea patrimonială a salariatului pentru	

prejudiciile materiale cauzate angajatorului. Angajarea răspunderii civile delictuale a salariatului pentru prejudiciile morale produse angajatorului. Nedovedirea îndeplinirii condițiilor	463
<i>Subsecțiunea III.8. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților</i>	468
III.8.1. Răspunderea patrimonială a salariatului. Nedovedirea îndeplinirii condițiilor cumulative privind calitatea de gestionar a salariatului, fapta ilicită, culpa exclusivă a salariatului, caracterul cert al prejudiciului. Sarcina probei	468
III.8.2. Răspunderea patrimonială a salariatului care a cauzat indirect un prejudiciu angajatorului. Răspundere civilă contractuală a unei societăți comerciale care a creat direct prejudiciul angajatorului. Lipsa raportului de subsidiaritate dintre cele două categorii de răspunderi. Consecințe asupra prescripției dreptului material la acțiune în cazul răspunderii patrimoniale a salariatului.....	476
III.8.3. Răspunderea patrimonială a gestionarului. Gestionar de fapt. Temei juridic. Prezumția de culpă a gestionarului pentru lipsurile în gestiune. Nedovedirea factorului extern care a determinat lipsurile în gestiune.....	481
III.8.4. Răspunderea patrimonială a pădurarului pentru neîndeplinirea atribuțiilor de pază a pădurii aflate în gestiunea sa. Prejudiciu evaluat prin act de control semnat fără obiecțiuni de pădurar, neînfirmat prin probele administrate în cauză. Prezumția de culpă a pădurarului care are și calitate de gestionar. Cauze de limitare sau înlăturare a răspunderii.....	488
III.8.5. Răspunderea patrimonială a pădurarului, a inginerului silvic, a șefului de district și a șefului ocolului silvic. Atribuții distincte cu privire la paza vegetației forestiere. Răspundere divizibilă	498
<i>Subsecțiunea III.9. Obligația de restituire</i>	505
III.9.1. Restituire sumă nedatorată constând într-un adaos la salariu acordat cu nerespectarea dispozițiilor legale care reglementează drepturile salariale ale personalului bugetar. Limitele obligației de restituire. Suma plătită necuvenit	505
III.9.2. Detașare salariat din sistemul privat în sistemul public. Nelegalitatea acordării de către instituția publică a salariului care depășește nivelul prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017. Neîndeplinirea condițiilor pentru obligația de restituire a drepturilor salariale încasate nelegal. Act unilateral de stabilire a drepturilor salariale valabil pentru perioada de referință. Justă cauză pentru plata drepturile salariale.....	511
<i>Subsecțiunea III.10. Procedura de stabilire și recuperare a prejudiciului de la salariați</i>	522
III.10.1. Procedura convențională de stabilire și recuperare a prejudiciului cauzat de un salariat. Încetarea contractului individual de muncă. Act bilateral notarial denumit „angajament de plată” încheiat pentru stabilirea prejudiciului. Act de dreptul muncii. Lipsa notei de constatare și evaluare a pagubei. Valoarea prejudiciului depășește echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. Nelegalitate	522

III.10.2. Procedura convențională de restituire a prejudiciului angajatorului constând în drepturi salariale acordate nelegal. Angajament de plată. Nelegalitatea reținerilor din salariu în lipsa unei creanțe scadente, lichide și exigibilă și care a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă	529
<i>Subsecțiunea III.11. Prescripția acțiunii în răspundere patrimonială a salariatului.....</i>	<i>535</i>
III.11.1. Prescripția acțiunii în răspundere patrimonială a salariatului care îndeplinește funcția de primar. Începutul curgerii termenului de prescripție extinctivă. Încetarea mandatului	535
III.11.2. Prescripția acțiunii în răspundere patrimonială a salariatului. Prorogarea termenului de prescripție prin aplicarea termenului de prescripție a răspunderii penale. Neîndeplinirea condițiilor. Începutul curgerii termenului de prescripție pentru fapta ilicită continuată. Întreruperea termenului de prescripție prin constituirea de parte civilă în cursul urmăririi penale. Neîndeplinirea condițiilor	542
<i>Subsecțiune III.12. Executarea silită a despăgubirilor</i>	<i>551</i>
III.12.1. Declanșarea executării silite împotriva salariatului pentru recuperarea prejudiciului cauzat angajatorului. Condiții. Contract individual de muncă suspendat de drept ca urmare a exercitării funcției de primar. Imposibilitatea acoperirii prejudiciului în termen de 3 ani prin reținerea sumelor din indemnizația de primar.....	551
III.12.2. Declanșarea executării silite pentru recuperarea prejudiciului angajatorului. Neîndeplinirea condițiilor. Încheierea unui nou contract de muncă de către salariatul debitor.....	557
<i>Subsecțiunea III.13. Cauze exoneratoare de răspundere patrimonială și de restituire de sume nedatorate</i>	<i>563</i>
III.13.1 Răspunderea patrimonială a salariatului pentru avariarea autovehiculului pe care îl utilizează în desfășurarea activității. Cauză exoneratoare de răspundere. Riscul normal al serviciului. Condiții	563
III.13.2. Angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului. Neîndeplinirea condițiilor pentru exonerarea de răspundere a salariatului. Ordinul ilegal al angajatorului	568
III.13.3. Exonerarea de la restituirea drepturilor de natură salarială acordate necuvenit personalului bugetar. Legea nr. 78/2018 privind exonerarea personalului plătit din fonduri publice de la plata unor sume reprezentând venituri de natură salarială	574
CAPITOLUL III. RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ	580
<i>Secțiunea I. Decizii ale ÎCCJ relevante în materia răspunderii contravenționale.....</i>	<i>580</i>
I.1. Interpretarea sintagmei „fără încheierea unui contract individual de muncă”, în sensul art. 260 alin. (1) lit. e) C. mun.....	580
<i>Secțiunea II. Decizii ale Curții Constituționale relevante în materia răspunderii disciplinare</i>	<i>584</i>

II.1. Decizia nr. 184 din 4 aprilie 2023 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii – extras.....	584
II.2. Decizia nr. 539/14 iulie 2015 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii – extras.....	586
II.3. Decizia nr. 182/2 aprilie 2013 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și ale art. 34 alin. (1) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor – extras.....	589
II.4. Decizia nr. 1.600/9 decembrie 2010 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii – extras.....	594
II.5. Decizia nr. 106/25 februarie 2016 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii – extras.....	596
Secțiunea III. Jurisprudența instanțelor naționale	599
III.1. Subiectul activ al contravenției. Caracterul personal al răspunderii contravenționale.....	599
III.2. Combaterea prezumției de temeinicie a procesului-verbal de contravenție prin audierea, în calitate de martori, a unor salariați ai angajatorului contravenient. Înlocuirea amenzii contravenționale cu avertisment.....	605
III.3. Audierea ca martori a salariaților care au prestat muncă fără contract individual de muncă încheiat în prealabil în formă scrisă. Latura obiectivă a contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. e ³) C. mun.....	610
CAPITOLUL IV. RĂSPUNDEREA PENALĂ	615
Secțiunea I. Jurisprudența instanțelor naționale	615
I.1. Răspunderea penală a angajatorului persoană juridică pentru infracțiunea de neluare a măsurilor legale de sănătate și securitate în muncă prevăzută de art. 349 alin. (1) C. pen. Autoritate de lucru judecat a hotărârii definitive a instanței de contencios administrativ prin care s-a stabilit lipsa vinovăției angajatorului în producerea accidentului de muncă. Asigurarea securității raporturilor juridice și respectării dreptului la un proces echitabil. Consecințe cu privire la răspunderea penală.....	615
I.2. Răspunderea penală a angajatorului persoană juridică și a persoanei fizice, reprezentant al angajatorului, pentru infracțiunea de încadrare în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor. Elementele constitutive și forma infracțiunii.....	624
I.3. Nerespectarea măsurilor legale de sănătate și securitate în muncă prin neasigurarea echipamentului de protecție pentru lucrul la înălțime. Lipsa	

responsabilității administratorului societății care nu avea atribuții concrete de coordonare a activității echipei din care făcea parte victima accidentată.....634

CAPITOLUL V. RAPORTUL DINTRE DIFERITE FORME ALE RĂSPUNDERII650

Secțiunea I. Decizii ale Curții Constituționale.....650

I.1 Decizia nr. 116 din 13 martie 2018 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 –

C. mun. – extras650

Secțiunea II. Jurisprudența instanțelor naționale.....656

II.1. Efectul pozitiv al lucrului judecat din răspunderea disciplinară asupra judecării în răspunderea patrimonială.....656

II.2. Raportul dintre răspunderea penală a salariatului și răspunderea patrimonială a angajatorului față de salariat în condițiile art. 52 alin. (2)

C. mun.666

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Secțiunea I

DECIZII ALE ÎCCJ RELEVANTE ÎN MATERIA RĂSPUNDERII DISCIPLINARE¹**I.1. Posibilitatea instanței de judecată, sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului, de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator**

Instanța supremă a stabilit cu caracter obligatoriu că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 C. mun. (...) instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară”.

↳ Decizia ÎCCJ nr. 11 din 10 iunie 2013 – RIL²

Pentru a reține astfel, ÎCCJ a avut în vedere următoarele *considerente*:

„(...) Prerogativa aplicării sancțiunilor disciplinare aparține în mod exclusiv angajatorului.
(...)”

În soluționarea contestației formulate împotriva deciziei de sancționare disciplinară instanțele au competența de a analiza nu doar legalitatea, dar și temeinicia măsurii de sancționare dispuse de angajator, conform dispozițiilor art. 269 alin. (1) C. mun., situație în care va verifica modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile de individualizare și de stabilire a sancțiunii disciplinare.

Acest atribut al instanței judecătorești este consacrat de principiul aflării adevărului în procesul civil, legiferat de art. 22 C. pr. civ. [fost art. 129 alin. (5) C. pr. civ. 1865].

În raport cu problema cu care a fost sesizată prin recursurile în interesul legii din cauza pendinte, Înalta Curte observă că disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor reguli care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidenței, raționament valabil pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

Punând în evidență importanța îndatoririi de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță ca pe o obligație distinctă a salariaților. Această obligație corespunde dreptului

¹ Vor fi redată în extras, cu comentariu, nu în ordine cronologică, ci în ordinea articolelor din Codul muncii la care se referă, astfel încât să permită o mai ușoară identificare și urmărire.

² Publicată în M. Of. nr. 460 din 25 iulie 2013.

angajatorului, prevăzut în art. 247 alin. (1), de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare.

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective.

Din punct de vedere subiectiv, al salariatului, disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care înglobează și rezumă totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă.

Totodată, această obligație este de natură contractuală, deoarece, deși este prevăzută generic în lege, ia naștere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unei unități, ca urmare a încheierii contractului de muncă.

Încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină atât persoanele îndrituite să aplice măsura disciplinară, cât și condițiile și limitele aplicării acesteia.

În acest context, în cadrul legislativ evidențiat, Înalta Curte reține că, investită fiind cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanța are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicțională.

Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancțiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanța are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispozițiilor art. 251 C. mun., ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

În aceste condiții, în cazul în care constată că sancțiunea disciplinară este nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, instanța va dispune admiterea contestației, anularea parțială a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator cu o altă măsură de sancționare.

Procedând în acest mod, instanțele de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancționatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporționalității, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanței în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancțiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanței de a exercita controlul jurisdicțional asupra legalității și temeiniciei deciziei de sancționare, control ce include și dreptul organului jurisdicțional de a pronunța o soluție proprie.

În fond, nu instanța este cea care aplică sancțiunea disciplinară, ci, investită fiind prin contestația salariatului, instanța doar modifică în parte decizia contestată, reținând că sub aspectul individualizării, respectiv al dozării sancțiunii, decizia este nelegală în raport cu

dispozițiile art. 250 C. mun., care stabilește imperativ criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere cumulativ la stabilirea sancțiunii disciplinare.

În acest context, se reține că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreționară, oricare dintre sancțiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispozițiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanței legal învestite cu soluționarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispozițiilor art. 252 alin. (5) C. mun., decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicția muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esența controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța nu dă altceva sau mai mult decât s-a cerut, ci restabilește echilibrul între conduita culpabilă a salariatului și sancțiunea disproporționată aplicată de angajator.

Prin urmare, măsura înlocuirii sancțiunii se subsumează analizei temeiniciei deciziei de sancționare.

Per a contrario, dacă instanței nu i s-ar recunoaște plenitudinea de competență, ar însemna ca fapta disciplinară a angajatului culpabil să rămână nesancționată, ceea ce ar fi de neconceput din punctul de vedere al vătămării drepturilor și intereselor angajatorului, căruia îi este interzisă aplicarea unei alte sancțiuni pentru aceeași abatere, potrivit dispozițiilor art. 249 alin. (2) C. mun.

Pe de altă parte, liberul acces la instanță al salariatului ar fi iluzoriu dacă rolul instanței s-ar limita la verificarea legalității măsurii disciplinare fără a cenzura împrejurările în care a fost luată această sancțiune, lăsând salariatul la liberul arbitru al angajatorului în stabilirea și aplicarea criteriilor de individualizare a acestei măsuri.

În cauza de față, este pe deplin aplicabil raționamentul pe care ÎCCJ I-a făcut în Decizia nr. 16/2012, publicată în M. Of. nr. 817 din 5 decembrie 2012, referitor la existența unor rațiuni de analogie cu privire la modul în care legiuitorul a înțeles să reglementeze, în cadrul legilor speciale, problema pusă în discuție și cu privire la modul în care instanțele au soluționat contestațiile împotriva măsurilor disciplinare luate de angajator în temeiul legilor speciale.

Astfel, art. 80 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că: «Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispoziției de sancționare».

În același mod, dispozițiile art. 89 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, cu modificările și completările ulterioare, statuează: «Decizia de sancționare poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare, la tribunalul de muncă și asigurări sociale în a cărui circumscripție teritorială își are domiciliul contestatorul».

Nu în ultimul rând, dispozițiile art. 51 alin. (3) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, stipulează că «împotriva hotărârilor prevăzute la alin. (1) se poate exercita recurs în termen de 15 zile de la comunicare de către judecătorul sau procurorul sancționat ori, după caz, de Inspekția Judiciară sau de către ceilalți titulari ai acțiunii disciplinare care au exercitat-o. Competența soluționării recursului aparține Completului de 5 judecători al Înaltei Curți de Casație și Justiție...».

Deși în toate aceste legi speciale nu s-a prevăzut posibilitatea instanței de judecată sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator, practica instanțelor este unitară, în sensul că, atunci când sancțiunea aplicată nu respectă principiul proporționalității, soluțiile pronunțate sunt de reindividualizare a sancțiunii.

În mod evident, procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța va face aplicațiunea principiului *non reformatio in pejus*, consacrat de dispozițiile art. 481, respectiv art. 502 C. pr. civ.

Astfel, instanța procedează la echilibrarea raporturilor dintre părți, în sensul că angajatului nu i se creează o situație mai grea decât cea avută anterior contestării măsurii disciplinare, însă asigură și realizarea scopului răspunderii disciplinare, în sensul că, dacă s-ar recunoaște numai dreptul instanței de a anula sancțiunea aplicată, angajatul ar rămâne nepedepsit, nemaiputându-se aplica o nouă sancțiune pentru aceeași faptă.

Această soluție este în acord cu jurisprudența contenciosului constituțional care a statuat că «decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, pe această cale contestatorul având posibilitatea de a beneficia de toate garanțiile procesuale prevăzute de lege, prin administrarea probelor necesare în fața jurisdicțiilor care soluționează aceste cereri» (decizia nr. 63 din 17 februarie 2004 a Curții Constituționale, publicată în M. Of. nr. 211 din 10 martie 2004).

Înalta Curte reține că această soluție este în acord și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la aplicarea art. 6 alin. (1) din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind accesul efectiv la o instanță imparțială și dreptul la un proces echitabil, ca obligație pozitivă a statelor în cadrul procedurilor referitoare la litigiile de drept privat purtate fie între particulari, fie între un particular și stat, prin organele ori instituțiile sale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în examinarea respectării dreptului efectiv de acces în fața unei instanțe superioare a unui justițiabil, a statuat că protecția drepturilor individuale înseamnă «protecția unor drepturi concrete și efective, iar nu teoretice și iluzorii» (hotărârea *Airey c. Irlandei*), iar obligația pozitivă a statelor semnatare este o obligație de a face, asociată în mod tradițional cu drepturile economice și sociale, fiind aceea de «a adopta măsuri rezonabile și adecvate pentru protecția drepturilor ce revin individului» (hotărârea *Lopez Ostra c. Spaniei*).

Sub aspect procesual, obligația pozitivă a statelor semnatare include și obligația de a asigura o procedură judiciară echitabilă, care să permită tranșarea oricărui litigiu între persoanele private (hotărârea *Sovtransavto Holding c. Ucrainei*).

Mai mult, legislația națională a statelor semnatare nu trebuie să conțină prevederi care să încalce drepturile protejate de Convenția Europeană a Drepturilor Omului ori să permită

terților o conduită contrară prevederilor Convenției, ceea ce literatura de specialitate a denumit «efectul orizontal» al Convenției (hotărârea *Ghibuși c. României*).

Curtea a mai statuat că în domeniul de aplicare a art. 6 din Convenție se includ și litigiile de muncă, inclusiv așa-numitul contencios disciplinar în fața instanțelor disciplinare, iar instanțelor le revine prerogativa de a efectua o examinare corespunzătoare a afirmațiilor, motivelor și probelor (hotărârea *Buzescu c. României*).

(...)”.

Comentariu

Instanța de judecată investită cu soluționarea contestației salariatului împotriva deciziei de sancționare disciplinară nu aplică sancțiuni disciplinare, aplicarea sancțiunilor disciplinare fiind prerogativa exclusivă a angajatorului.

Instanța, în schimb, exercită un control jurisdicțional în cadrul căruia verifică temeinicia deciziei de sancționare disciplinară din perspectiva³ modalității în care angajatorul a respectat criteriile de individualizare și de stabilire a sancțiunii disciplinare⁴.

Fundamentul exercitării acestui control jurisdicțional în reprezintă principiul aflării adevărului în procesul civil⁵.

Se pune în mod firesc întrebarea *dacă acest control jurisdicțional este unul care se exercită din oficiu sau trebuie declanșat printr-o solicitare a salariatului-reclamant în acest sens*.

Pentru a răspunde acestei întrebări trebuie avut în vedere, înainte de toate, că principiile fundamentale care guvernează procesul civil nu pot fi aplicate decât sinergic, astfel încât, în cazul de față, principiul aflării adevărului în procesul civil va trebui aplicat coordonat cu principiul disponibilității părților în procesul civil⁶ și cu regula ce ține de exercitarea rolului judecătorului și care se traduce prin obligația judecătorului de a se pronunța doar asupra a ceea ce s-a cerut, fără a depăși limitele investiției⁷.

Este adevărat că dreptul muncii cunoaște cazuri în care își găsește aplicarea principiului oficialității, însă aceste cazuri își păstrează caracterul de excepție și sunt reglementate ca atare de către legiuitor. Or, nici în cazul controlului de legalitate, nici în cazul controlului de temeinicie a deciziei de sancționare disciplinară, legiuitorul nu a prevăzut *expressis verbis* cazuri în care să își găsească aplicarea principiul oficialității.

Astfel fiind, apreciem că rigoarea procedurală impune formularea, în cadrul contestației, a unui petit principal, unic sau alternativ, prin care să se solicite modificarea deciziei de sancționare și înlocuirea sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator cu altă sancțiune disciplinară, evident mai blândă.

³ Verificarea modului în care angajatorul a respectat criteriile de individualizare și de stabilire a sancțiunii disciplinare este doar o dimensiune a controlului jurisdicțional de temeinicie. Verificarea temeiniciei implică și alte aspecte care însă nu fac obiectul prezentei analize.

⁴ Art. 250 C. mun.

⁵ Art. 22 C. pr. civ.

⁶ Art. 9 C. pr. civ.

⁷ Art. 22 alin. (6) C. pr. civ.

În măsura în care nu este formulat un petit ca atare, dar în motivarea contestației se formulează critici referitoare la individualizarea sancțiunii disciplinare de către angajator și se avansează ideea caracterului nejustificat de aspru al acesteia, în mod normal în procedura de regularizare a cererii de judecată, instanța ar trebui să solicite reclamantului să își precizeze corespunzător petitele, astfel încât și apărarea pârâtului să fie făcută în deplină cunoștință de cauză cu privire la limitele judecătii.

Dacă însă nici în etapa regularizării nu a fost clarificat acest aspect, salariatul nefiind suficient de precis, dar nici instanța nefiind suficient de riguroasă, apreciem că nu pot fi totuși trecute cu vederea criticile de temeinicie formulate de către salariat, dar acestea vor trebui puse în mod explicit în discuția pârâtului, astfel încât dreptul la apărare al acestuia să nu aibă de suferit.

Așadar, în lipsa unui petit expres formulat, dar totuși în condițiile în care s-au formulat critici de temeinicie, prima instanță va trebui să se pronunțe prin dispozitiv asupra unei eventuale înlocuiri a sancțiunii disciplinare.

În apel, dacă prima instanță a respins petitul/criticile de netemeinicie, iar acest aspect se critică prin cererea de apel, instanța de control judiciar va efectua propriul control de temeinicie din perspectiva corectei dozări a sancțiunii disciplinare. Dimpotrivă, dacă soluția de respingere a primei instanțe nu este criticată, instanța de control judiciar nu va putea, din oficiu, să declanșeze un astfel de control de temeinicie, întrucât, după cum am arătat deja, în procedura jurisdicțională în materie disciplinară nu își găsește aplicarea principiul oficialității.

Eadem ratio, dacă în cererea introductivă de instanță sunt formulate exclusiv critici de legalitate, prima instanță nu va putea să exercite un control de temeinicie, iar critici de temeinicie direct în apel nu vor putea fi formulate⁸.

Se pune în continuare întrebarea *ce va dispune în concret instanța în condițiile în care este investită a se pronunța asupra temeiniciei deciziei de sancționare disciplinară în lumina art. 250 C. mun.*

Se poate constata, lecturând cu atenție considerentele Deciziei nr. 11/2013 – RIL că există o anumită inconsecvență terminologică, în sensul că, uneori, instanța supremă se referă la anularea parțială a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator, iar alteori se referă la modificarea în parte a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator.

Apreciem că soluția de anulare se va pronunța în condițiile în care, în decizia contestată, angajatorul a făcut total abstracție de criteriile de la art. 250; în concret angajatorul nu a aplicat niciunul dintre aceste criterii, dozând sancțiunea după bunul său plac sau după criteriile proprii străine de art. 250. În opinia noastră, acesta este un caz de nelegalitate a deciziei, iar anularea în tot a deciziei nu va mai fi urmată de o reindividualizare a sancțiunii; salariatul rămâne practic nesancționat, deoarece instanța nu aplică o sancțiune, după cum a reținut și instanța supremă, ci reindividualizează o sancțiune legal, dar netemeinic aplicată.

În toate celelalte cazuri, în care criteriile de la art. 250 au fost aplicate de către angajator, dar într-o modalitate pe care instanța o apreciază necorespunzătoare față de probele administrate, vom fi în prezența unui caz de netemeinicie a deciziei. Soluția instanței

⁸ Art. 477 C. pr. civ.

va fi de modificare parțială a deciziei și de înlocuire a sancțiunii aplicate de angajator cu alta mai blândă.

I.2. Determinarea momentului de la care începe să curgă termenul de prescripție de 30 de zile pentru aplicarea sancțiunii disciplinare

Instanța supremă a stabilit cu caracter obligatoriu că: „În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, ... momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”.

↳ Decizia ÎCCJ nr. 16 din 12 noiembrie 2012 – RIL⁹

Pentru a reține astfel, ÎCCJ a avut în vedere următoarele *considerente*:

„(...)

Art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată [fost art. 268 alin. (1) C. mun. anterior republicării și renumerotării], impune condiția ca aplicarea sancțiunii disciplinare să se dispună de către angajator «printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei».

Termenul de 30 de zile nu poate curge decât de la data la care, în urma finalizării cercetării disciplinare prealabile, fapta salariatului a fost calificată ca abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității.

Aceasta, deoarece fapta dobândește caracteristicile unei abateri disciplinare numai după finalizarea procedurii «cercetării disciplinare prealabile», care are atât caracter obligatoriu, cât și anterior oricărei alte măsuri, astfel cum rezultă din chiar denumirea sa. Doar în momentul identificării elementelor cerute pentru existența unei abateri disciplinare se poate vorbi despre încunoștințarea angajatorului asupra «săvârșirii» acesteia.

În susținerea acestei concluzii, trebuie pornit de la interpretarea art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, care instituie două termene de prescripție și două momente de la care aceste termene încep să curgă:

– acela al luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, pentru termenul de 30 de zile;

– acela al săvârșirii faptei, pentru termenul de 6 luni.

Astfel cum rezultă din interpretarea literală a art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, legiuitorul delimitează într-o manieră clară cele două momente de la care curg termenele de

⁹ Publicată în M. Of. nr. 817 din 5 decembrie 2012.

prescripție prin folosirea unor noțiuni cu semnificație juridică proprie, respectiv: «abatere disciplinară» și «faptă».

Pe de altă parte, legiuitorul produce confuzie prin folosirea sintagmei «luarea la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare», în loc de «luarea la cunoștință despre constatarea abaterii disciplinare», deoarece numai «fapta» putea fi săvârșită, în timp ce abaterea disciplinară are un conținut complex, incluzând noțiunea de «faptă», și impune verificarea elementului subiectiv, adică a existenței vinovăției, precum și a îndeplinirii celorlalte condiții impuse de art. 247 alin. (2) C. mun., republicat, care o definește. Prin urmare, pentru rigurozitatea exprimării, trebuia să se aibă în vedere că abaterea disciplinară nu putea fi săvârșită, ci constatată.

De altfel, art. 247 alin. (2) C. mun., republicat, include în noțiunea de «abatere disciplinară» noțiunea de «faptă», privită ca acțiune sau inacțiune, de care legea leagă îndeplinirea anumitor condiții. Aceste condiții urmează a fi verificate ulterior săvârșirii faptei de către organul sau persoana împuternicită de către angajator să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă.

Numai după finalizarea cercetării prealabile se poate aprecia dacă «fapta» are caracterul unei «abaterii disciplinare», deoarece, până la acel moment, persoana care a săvârșit «fapta» beneficiază de prezumția de nevinovăție. Astfel, «luarea la cunoștință» despre existența abaterii disciplinare va avea loc numai după finalizarea cercetării prealabile, deci ulterior momentului în care a fost săvârșită fapta care a declanșat cercetarea prealabilă, tocmai pentru a se constata în ce măsură făptuitorul este sau nu vinovat.

Prin urmare, momentul săvârșirii «faptei» este distinct și anterior momentului stabilirii existenței «abaterii disciplinare», ca urmare a necesității verificării îndeplinirii condiției ca «fapta» să fie săvârșită cu încălcarea normelor legale, a regulamentului intern etc.

În acest context, trebuie avută în vedere și distincția dintre comisia sau persoana împuternicită de angajator să efectueze cercetarea prealabilă și persoana îndreptățită să emită decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Termenul de 30 de zile nu se poate raporta decât la momentul la care persoana îndreptățită să emită decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare a luat la cunoștință despre rezultatul cercetării disciplinare prealabile și numai dacă aceasta a constatat întrunirea elementelor constitutive necesare pentru existența abaterii disciplinare.

Rațiunea instituirii termenului de 30 de zile este aceea ca angajatorul, după studierea referatului care finalizează cercetarea disciplinară prealabilă, să stabilească dacă există abatere disciplinară, care sunt consecințele acesteia și dacă se impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare, care anume sancțiune se cuvine a fi aplicată. De asemenea, s-a avut în vedere și alocarea timpului necesar motivării în fapt și în drept a luării acestei măsuri de către angajator, motivare care urmează a fi cenzurată pe calea controlului judiciar.

Un alt argument în susținerea acestei opinii se bazează pe rațiuni de analogie și privește modul în care legiuitorul a înțeles să reglementeze, în cadrul legilor speciale, problema pusă în discuție în prezentul recurs în interesul legii.

Astfel, în art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici se prevede expres că momentul de la care începe să curgă termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare este data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, iar nu data săvârșirii abaterii disciplinare.

De asemenea, art. 89 alin. (1) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, referitor la sancționarea personalului auxiliar din justiție, stabilește în mod neechivoc că momentul de la care curge termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare este cel al înregistrării actului de constatare prin care se finalizează cercetarea prealabilă la cabinetul conducătorului instanței sau al parchetului competent să aplice sancțiunea.

În același sens, art. 46 alin. (7) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii stipulează că «acțiunea disciplinară poate fi exercitată în termen de 30 de zile de la finalizarea cercetării disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data la care fapta a fost săvârșită».

Luând în considerare necesitatea elaborării unei legislații previzibile, cerință impusă de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, rezultă că interpretarea art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, ar trebui să se realizeze și în concordanță cu dispozițiile legale menționate anterior.

Prin urmare, și termenul de 30 de zile, cuprins în acest articol, trebuie să curgă de la data la care referatul final de constatare a existenței abaterii disciplinare a fost înregistrat la registratura persoanei îndreptățite să emită decizia de sancționare.

Nu poate fi primită argumentarea din prima opinie jurisprudențială, conform căreia termenul de 30 de zile trebuie să includă și perioada cercetării prealabile, pentru că altfel angajatorul, «uneori de rea-credință», îl va supune pe angajat la presiuni cauzate de procedura cercetării disciplinare, deoarece interpretarea menționată pleacă de la prezumția de rea-credință, iar legea română instituie prezumția contrară, a bunei-credințe.

Pe de altă parte, legiuitorul a reglementat și un termen maxim de prescripție de 6 luni, în care poate fi aplicată sancțiunea disciplinară, în scopul de a nu permite angajatorului să își exercite abuziv prerogativele și să prelungească nepermis cercetarea prealabilă și aplicarea sancțiunii, aspect de natură a afecta raporturile de muncă prin crearea unei stări de nesiguranță a salariatului privind securitatea locului său de muncă.

Prin această dispoziție legală, legiuitorul a înțeles să protejeze raporturile de muncă, prin permisiunea acordată angajatorului de a realiza o cercetare prealabilă riguroasă, care să nu fie condiționată de încadrarea într-un termen-limită, fiind cunoscut faptul că verificarea existenței unei abateri disciplinare poate presupune uneori activități complexe, de exemplu, analize tehnice, expertize contabile. Dacă s-ar considera că termenul de emiteră a deciziei de sancționare începe să curgă anterior realizării cercetării disciplinare prealabile, ar însemna ca toate activitățile complexe, specifice acestei cercetări, să se deruleze într-o perioadă mai scurtă de 30 de zile, ceea ce poate fi uneori imposibil din punct de vedere practic sau poate conduce la rezultate eronate.

Protejarea intereselor angajatului, prin instituirea unui termen maxim de prescripție, constituie o apreciere susținută de concluziile exprimate de Curtea Constituțională în Decizia nr. 71/1999 și reluate în Decizia nr. 743/2011, în sensul că termenele de prescripție fixate de lege constituie o măsură de protecție a angajaților față de aplicarea arbitrară a unui regim sancționator și asigură, în același timp, stabilitatea raporturilor de muncă.

Astfel, reglementarea a două termene de prescripție constituie o aplicare a principiului protejării intereselor ambelor părți ale raportului de muncă și al egalității armelor, respectiv:

– un termen minim de 30 de zile, acordat angajatorului pentru a verifica dacă aspectele constatate în procedura cercetării prealabile constituie abatere disciplinară, dacă se impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru această abatere și pentru a motiva măsura luată;

– cât și un termen de maximum 6 luni – în care este inclus și termenul de 30 de zile – pentru a înlătura orice abuz al angajatorului rezultând din poziția sa dominantă în cadrul raportului de muncă.

Această opinie este în acord cu jurisprudența Curții Constituționale, care a respins toate excepțiile de neconstituționalitate relative la art. 252 alin. (1) C. mun., republicat.

Astfel, Curtea Constituțională a fost investită cu soluționarea excepției de neconstituționalitate a art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, al cărui conținut este identic cu art. 268 alin. (1) C. mun., anterior renumerotării, text care a fost invocat la momentul formulării excepției, Curtea Constituțională pronunțându-se inclusiv asupra art. 252 alin. (1), care era în vigoare la momentul pronunțării deciziei, criticile de neconstituționalitate vizând faptul că acest text de lege este imprecis și îi pune pe judecători în situația de a adăuga la lege prin stabilirea actelor și faptelor ce marchează momentul luării la cunoștință de către angajator despre săvârșirea abaterii disciplinare.

Curtea Constituțională a respins excepția, cu motivarea că aceleași termene de prescripție au fost prevăzute și în art. 13 alin. (4) din Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat nr. 1/1970, articol care a format obiect al analizei de constituționalitate în Decizia Curții Constituționale nr. 71/1999, ale cărei considerente sunt valabile și în cauză, întrucât nu au intervenit elemente noi, care să justifice modificarea acestei jurisprudențe.

Curtea Constituțională a mai precizat că art. 252 alin. (1) C. mun., republicat, respectă cerințele de calitate impuse prin jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, nefiind univoc, susceptibil de o interpretare abuzivă sau arbitrară, astfel încât nu se poate trage concluzia că instanțele judecătorești ar încălca sfera de competență a Parlamentului.

De asemenea, prin Decizia nr. 71/1999, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a art. 13 alin. (4) din Legea nr. 1/1970, care avea următorul conținut: «Sancțiunea disciplinară poate fi stabilită și va trebui să fie comunicată în scris salariatului în cel mult 30 de zile de la data când cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvârșirea abaterii; aplicarea sancțiunii nu se va putea face însă mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii». Acest text a fost preluat în art. 252 alin. (1) din actualul Cod al muncii, republicat.

Cu acea ocazie, Curtea Constituțională a reținut că termenele stabilite în art. 13 alin. (4) din Legea nr. 1/1970 constituie garanții indispensabile derulării contractului de muncă atât pentru angajat, cât și pentru cel ce angajează și este, în egală măsură, în avantajul atât al celui care angajează, dar în mod deosebit al angajatului, să existe termene fixate de lege care constituie, pe de o parte, o măsură de protecție a angajaților față de aplicarea arbitrară a unui regim sancționator, iar, pe de altă parte, ele asigură stabilitatea raporturilor de muncă.

De altfel, acest punct de vedere a fost împărtășit și de doctrina relevantă în materie.

Astfel, Ion Traian Ștefănescu apreciază că cel îndreptățit să aplice sancțiunea disciplinară trebuie să emită decizia în 30 de zile de la momentul în care a primit raportul final de cercetare disciplinară prealabilă, prin care se constată că s-a săvârșit cu vinovăție o abatere disciplinară de către salariatul în cauză, cu motivarea că «art. 252 alin. (1) din Cod se

referă la momentul constatării săvârșirii abaterii disciplinare pentru termenul de 30 de zile, în timp ce, pentru termenul de 6 luni, momentul de referință este diferit, și anume acela al momentului săvârșirii faptei».

Alexandru Țiclea are aceeași opinie, afirmând că «într-adevăr, termenul de 30 de zile curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancțiuni disciplinare sau angajatorul persoană fizică a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii și nu de la data săvârșirii faptei».

O analiză amplă asupra problemei de drept în discuție face Magda Volonciu, care consideră că termenul de 30 de zile la care face referire art. 252 alin. (1) C. mun. începe să curgă după ce comisia de disciplină sau persoana împuternicită să realizeze cercetarea prealabilă și-a exprimat punctul de vedere, în sensul că fapta există și aduce atingere raporturilor de muncă, a fost săvârșită cu vinovăție de persoana supusă cercetării disciplinare, pentru că numai începând cu acest moment se poate vorbi despre existența unei abateri disciplinare. Autoarea justifică această concluzie prin distincția între faptă și abatere disciplinară, distincție care se realizează numai ca rezultat al desfășurării cercetării prealabile, care verifică îndeplinirea condițiilor legale impuse de art. 247 alin. (2) C. mun. pentru ca fapta să devină abatere disciplinară. Se susține că «momentul de la care ar trebui să curgă termenul de 30 de zile este momentul în care comisia împuternicită a transmis raportul către persoana îndreptățită să emită decizia, iar din raport rezultă că în cauză un salariat a săvârșit o abatere disciplinară. Astfel, cel îndreptățit să emită decizia are la dispoziție o perioadă de 30 de zile ca, în raport de cele constatate de cei care au efectuat cercetarea disciplinară prealabilă și având în vedere dispozițiile art. 250 C. mun., republicat, să decidă cu privire la sancțiunea aplicabilă».

(...)”.

Comentariu

Înainte de toate, trebuie subliniat că art. 252 alin. (1) C. mun. este și rămâne, din punct de vedere al momentului de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice, un caz tipic de omisiune legislativă. În acest sens a statuat, cu caracter general obligatoriu, CCR prin Decizia nr. 649/2011¹⁰, anterior pronunțării Deciziei ÎCCJ nr. 16/2012 – RIL, însă pronunțarea acestei decizii în interesul legii nu schimbă datele problemei, deoarece, dat fiind principiul constituțional al separației puterilor în stat, o omisiune legislativă nu poate fi complinită decât prin intervenția legiuitorului.

De asemenea, trebuie subliniat că interpretarea instanței supreme, prin prisma caracterului său general obligatoriu, are o utilitate practică incontestabilă, însă nu acoperă cele două ipoteze în care, *ope legis*, nu se efectuează cercetarea disciplinară prealabilă și, prin urmare, nu va exista un raport final al comisiei de cercetare disciplinară care să fie înregistrat la registratura unității angajatoare: ipoteza aplicării sancțiunii disciplinare a

¹⁰ Publicată în M. Of. nr. 547 din 2 august 2011.