



BADET ALEXANDRU
ATTORNEYS AT LAW

We build the legal foundation of your business

E-mail: alexandru.badet@gmail.com

Telefon: 0744930808

Fax: 021 3105306

Încheierea Contractului individual de muncă și obligațiile de diligență ale angajatorului



Capacitatea Salariatului

- Vârsta minimă 16 ani
- Respectarea dispozițiilor HG 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă
- Sancțiuni - nulitatea contractului individual de muncă și atragerea răspunderii penale a angajatorului și a reprezentantului său legal (art. 265 Codul Muncii)

Vârsta

Capacitatea salariatului

Examenul Medical

- Art 27 Codul Muncii
- Art. 13 din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă
- Salariatul are obligația de a prezenta certificatul medical
- Angajatorul are obligația de a angaja numai persoane care, în urma examenului medical, corespund poziției ce urmează a fi deținută
- Sancțiuni – nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

Consimțământul Părților

- CIM se încheie pe baza consimțământului părților
- Forma scrisă este obligatorie
- Nerespectarea formei – posibilitatea dovedirii relațiilor de muncă cu orice mijloc de probă
- Consimțământul salariatului să nu fi fost viciat (art 17 și 18 din Codul Muncii),
- Nerespectarea obligației de informare – dreptul salariatului de a se adresa instanței în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii obligației.

Studiile

- Pentru încadrarea corectă – angajatorul trebuie să analizeze dacă angajatul îndeplinește condițiile de studii
- Legea 333/2003 - inspectorii de securitate – școala primară
- Nerespectarea condițiilor privind studiile nu îi conferă dreptul angajatorului de a solicita anularea CIM sau atragerea răspunderii disciplinare a salariatului

Jurisprudență

Decizia nr.
6/CM/2007 a Curții
de Apel Galați

- Angajatorul nu poate să susțină că i-a fost viciat consimțământul, fiind indus în eroare că salariatul are o anumită calificare, atâta vreme cât angajatorul avea obligația, dar și dreptul, înainte de încheierea contractului, să stabilească în funcție de calificarea persoanei selectate, dacă corespunde cerințelor postului. Lipsa de diligență nu poate fi imputată salariatului.

Concedierea disciplinară

Între legalitate și abuz



**Care sunt faptele
pentru care un
angajator poate
dispune
concedierea
disciplinara?**

- Faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat.
- Obligațiile salariatului sunt prevăzute în CIM, Fișa postului, Regulamentul Intern, Dispozițiile legale, CCM.

Concedierea disciplinară

Abatere disciplinară.
Jurisprudență

- Faptele trebuie prevăzute în Regulamentul Intern – *Decizia nr. 2516/R/2008 - Curtea de Apel București*
- Instanța analizează faptele reținute în decizia de sancționare , prin raportare la obligațiile (de a face sau a nu face) impuse acestuia prin contractul de muncă, fișa postului și dispozițiile legale – *Decizia nr. 1110/2009 – Curtea de Apel Iași*
- În lipsa atribuțiilor de serviciu (fișa postului) salariatul nu poate fi sancționat disciplinar – *Decizia nr. 608/2010 – Curtea de Apel Craiova.*

Concedierea disciplinară

Sanțiuni

- Avertismentul scris – nu necesită cercetare disciplinară;
- Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- Reducerea salariului de bază pe o durată de 1–3 luni cu 5–10%;
- Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1–3 luni cu 5–10%;
- Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Concedierea disciplinară

Sanțiuni.
Jurisprudență

- Angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor stabilite expres de dispozițiile art. 248 Codul Muncii (fostul 264 Codul Muncii), în absența unui alt regim sancționator stabilit prin statutele profesionale aprobate prin legea specială – *Decizia nr. 3708/2007 – Curtea de Apel București.*
- Sancțiunea retrogradării din funcție trebuie realizată în cadrul aceleiași profesii, iar retrogradarea dintr-o poziție calificată în una necalificată este nelegală – *Decizia nr. 1150/2008 – Curtea de Apel Ploiești.*
- Angajatorul nu poate aplica două sancțiuni pentru aceeași faptă – *Decizia nr. 327/R/2010 – Curtea de Apel București.*

Concedierea disciplinară

Procedura cercetării disciplinare

- Sesizarea organelor de conducere de către superiorul ierarhic al salariatului cu privire la comiterea abaterii disciplinare de către salariat.
- Numirea comisiei de cercetare disciplinară.
- Convocarea salariatului la cercetarea disciplinară.
- Procesul –verbal al comisiei de cercetare disciplinară.
- Raportul comisiei de cercetare disciplinară.
- Decizia de sancționare disciplinară.
- Comunicare deciziei de sancționare disciplinară.

Concedierea disciplinară

Comisia de
cercetare
disciplinară

- Comisia de cercetare disciplinară este numită de către Directorul General/Administratorul societății.
- Comisia de cercetare disciplinară este compusă dintr-un număr impar de membri.

Concedierea disciplinară

Convocarea
salariatului la
cercetarea
disciplinară

- Convocarea salariatului la cercetare disciplinară.
- Notificarea trebuie să cuprindă: descrierea abaterii disciplinare, data, ora și locul cercetării disciplinare. Se vor atașa înscrisurile care stau la baza demarării cercetării disciplinare.
- Termenul trebuie să fie rezonabil.

Concedierea disciplinară

Convocarea la cercetarea disciplinară.
Jurisprudență.

- Adresa de convocare trebuie să cuprindă ora la care salariatul trebuie să se prezinte pentru cercetarea prealabilă, însă salariatul a fost invitat să se prezinte în oricare din următoarele cinci zile de la primirea adresei respective într-un interval orar de 8 ore, ceea ce înseamnă mai mult chiar decât prevede legea – *Decizia nr. 8539/2008 – Curtea de Apel Craiova*
- Atât convocarea, cât și cercetarea disciplinară, precum și măsura sancționării datează din aceeași zi, fiind evident lovite de nulitate absolută – *Decizia nr. 2356/2008 / Curtea de Apel Cluj*
- Câtă vreme, salariatului nu i s-a adus la cunoștință că, în privința lui, a fost declanșată cercetarea disciplinară și în concret abaterea disciplinară care i se impută, aceasta este de natură să priveze salariatul de dreptul la apărare. În adresa trimisă s-a menținut faptul că cercetarea disciplinară are ca scop analiza situației activității – *Decizia nr. 37/2009 / Curtea de Apel Timișoara*

Concedierea disciplinară

Cercetarea disciplinară

- Salariatul are dreptul de a fi asistat de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
- Salariatul are dreptul de a formula apărări și de a produce orice probă pe care o consideră necesară.
- Lucrările comisiei de cercetare disciplinară se vor materializa într-un proces verbal.
- Comisia de cercetare disciplinară va întocmi un raport și va propune sancțiunile către organele de conducere ale societății.

Concedierea disciplinară

Cercetarea
disciplinară.
Jurisprudență.

- Refuzul salariatului de a face vreo declarație în cadrul cercetării disciplinare nu este de natură să atragă nulitatea procedurii, acesta fiind singurul în culpă – *Decizia nr. 1204/R-CM/2009 – Curtea de Apel Pitești*
- Cercetarea disciplinară poate fi efectuată și în lipsa persoanei cercetate dacă aceasta a luat la cunoștință de convocare dar nu s-a prezentat. Faptul că salariatul a invocat că la data și ora menționate în convocare se afla la o altă societate nu este de natură să atragă nulitatea procedurii – *Decizia nr. 196/CM/2008 – Curtea de Apel Suceava.*

Concedierea disciplinară

Decizia de sanționare disciplinară

- Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- Precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art 251 alin 3, nu a fost efectuată cercetarea;
- Temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- Termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- Instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Concedierea disciplinară

- Din descrierea faptei trebuie să rezulte în concret în ce a constat acțiunea sau inacțiunea săvârșită de salariat, prin care s-au încălcat normele legale, regulamentul intern etc.

- Descrierea faptei este de natură să confere salariatului un drept real la apărare.

Descrierea faptei

- Descrierea faptei trebuie să cuprindă și data la care a fost săvârșită fapta. Aceasta nu este necesară în cazul în care salariatul săvârșește aceeași faptă în mod repetat sau în formă continuată.

Concedierea disciplinară

Prescripția dreptului
de a aplica
sanctiunea
disciplinară

- 6 luni de la data săvârșirii faptei.
- În cazul abaterii disciplinare repetate, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni.
- 30 de zile calendaristice de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității - *Decizia nr. 16/2012 a ICCJ privind recursul în interesul legii cu privire la „calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplicată sancțiunea disciplinară conform dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Codul Muncii respectiv momentul de la care începe să curgă acest termen“.*

Concedierea disciplinară

Contestația
împotriva deciziei
de sancționare

- Salariatul poate formula contestație în termen de 30 de zile de la data primirii deciziei de sancționare.
- Contestația se va depune la Tribunalul de la domiciliul salariatului sau de la locul de muncă.

Concedierea disciplinară

Decizia de sanționare.

Jurisprudență.

- Decizia de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă elementele enumerate de dispozițiile art. 252 Codul Muncii (art. 268) respectiv descrierea faptei și motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea disciplinară prealabilă. Lipsa uneia dintre ele atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse de angajator - *Decizia nr. 1152/2009 - Curtea de Apel Timișoara.*
- Descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară raportat la actul normativ încălcat este o obligație imperativă, prin aceasta dându-i-se posibilitatea salariatului să se apere împotriva faptelor reținute, decizia fiind actul care reține pentru ce abatere a fost sancționat – *Decizia nr. 974/R/2007 – Curtea de Apel Galați.*
- Așa cum în fapt a reținut și tribunalul, decizia emisă de intimată nu cuprinde descrierea faptei avute în vedere ca abatere disciplinară la aplicarea sancțiunii, prevederile din CCM, CIM care au fost încălcate, motivele pentru care au fost înlăturate apărările salariatului și instanța competentă la care se contestă decizia, și astfel decizia de sancționare este nulă absolut - *Decizia nr. 7789/2008 – Curtea de Apel Craiova.*

Concedierea disciplinară

Decizia de
sanționare.
Jurisprudență.

- Câtă vreme în conținutul deciziei nu sunt indicate prevederile din statutul disciplinar, regulamentul intern sau CCM aplicabil care ar fi fost încălcate de salariată singura referire la uzanțele activității societății nu este de natură a justifica aplicarea sancțiunii disciplinare – *Decizia 2865/R/2006 – Curtea de Apel București*



BADET ALEXANDRU
ATTORNEYS AT LAW

We build the legal foundation of your business!

www.badet.ro

E-mail: alexandru.badet@gmail.com

Telefon: 0744 930 808

Fax: 021 310 53 06