

**Discuții privind termenul și instanța competentă
la care poate fi contestat actul unilateral al angajatorului
privind concedierea salariatului,
în temeiul art. 61 lit. a) din Codul muncii**

Lect. univ. dr. Daniela Moțiu*

Facultatea de Drept și Științe Administrative
Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat: Prerogativa disciplinară cu care este investit angajatorul, prin efectul legii, permite acestuia să procedeze la concedierea salariaților în situația în care aceștia săvârșesc o abatere disciplinară. Data constatării săvârșirii abaterii disciplinare de către angajator reprezintă momentul de la care începe să curgă termenul de prescripție de 30 de zile calendaristice în vederea emiterii deciziei de concediere. Termenul de prescripție de 30 de zile calendaristice trebuie să se încadreze înăuntrul termenului de 6 luni, țărnut de data săvârșirii faptei și sfârșitul celor 6 luni de zile.

Decizia de concediere produce efecte de la momentul comunicării către salariat, care la rândul său, în situația în care este nemulțumit, se poate adresa instanței judecătorești, contestând măsura unilaterală dispusă de angajator.

Cuvinte-cheie: prerogativa disciplinară a angajatorului; decizia de concediere; emiterie, comunicare, contestare; instanța competentă

Summary: Disciplinary prerogatives that are vested employer, by law, allow it to proceed to dismiss employees should they commit a disciplinary offense. Finding time of the misbehavior by the employer is the time at which the prescription begins to run for 30 days in view of dismissal decision making. Limitation period of 30 days should be within the period of 6 months from the date the disciplinary offense took place. Dismissal decision shall take effect upon communication by the employee, who, in the situation is dissatisfied, may appeal judicial contest, when unilateral measure ordered.

* motiud@yahoo.com

Keywords: *disciplinary prerogative employer, dismissal decision: making, communication, contestation, the competent court*

1. *Preliminarii.* Deși este un act juridic sinalagmatic, încheiat prin acordul de voință al părților contractante exprimat în formă scrisă, contractul individual de muncă poate fi desființat pe cale unilaterală, atât la inițiativa angajatorului, cât și la inițiativa salariatului, cu respectarea cerințelor imperative impuse de legislația muncii.

Prezentul studiu se concentrează asupra situațiilor în care contractul individual de muncă ia sfârșit la inițiativa angajatorului, dar din motive care țin de persoana salariatului, situații în care legiuitorul este consecvent în utilizarea terminologiei sub aspectul efectului produs¹. Astfel, contractul individual de muncă poate ”înceta” ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege, potrivit art. 55 lit. c) din Codul muncii²; dacă salariatul este concediat din inițiativa angajatorului, atunci contractul individual de muncă ”încetează”, în baza art. 58 alin. 1 din Codul muncii.

Strict lingvistic, noțiunea de concediere și cea de încetare nu au aceeași semnificație, prima reprezentând eliberarea, scoaterea, destituirea, îndepărtarea cuiva de la locul de muncă, iar prin cea de-a doua înțelegându-se întreruperea, oprirea, sfârșitul unei acțiuni. Prima noțiune pare a avea un caracter mai personal, indicând expres sensul de desfășurare a acțiunii, respectiv pe verticală și în temeiul autorității, iar cea de-a doua pare a avea un caracter impersonal, ce păstrează echidistanța, neutralitatea, fiindcă incidența ei se resimte indiferent de persoana sau motivul care-o activează.

Cu toate acestea, legislația muncii utilizează noțiunile menționate ca fiind sinonime, concedierea reprezentând încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 58 alin. 1 din Codul muncii. Sfârșitul contractului individual de muncă datorită manifestării de voință din partea angajatorului conferă specificitate și individualitate concedierii, care rămâne o noțiune proprie dreptului muncii.

2. *Prerogativa disciplinară a angajatorului.* Este cunoscut faptul că autoritatea angajatorului rezidă în puterea sa întreită, adică în directivarea, controlul și sancționarea salariaților. Ca urmare, constatarea săvârșirii abaterilor disciplinare și aplicarea sancțiunilor corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, se subsumează prerogativei disciplinare cu care este investit angajatorul, prin efectul legii. Prerogativa disciplinară a angajatorului, de care face vorbire art. 247 alin. 1 din Codul muncii, nu se reduce doar la dreptul acestuia de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară, ci are un conținut mai complex, dat de obligația de a stabili, în cadrul regulamentului intern al unității, regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, regulile referitoare la procedura disciplinară. La rândul său, procedura disciplinară își găsește transpunere practică în dreptul angajatorului de a exercita acțiunea disciplinară, ce presupune parcurgerea mai multor etape: cercetarea abaterii disciplinare, stabilirea și aplicarea sancțiunii disciplinare;

¹ Efectul constă în încetarea contractului individual de muncă.

² Republicat în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în ”Monitorul oficial al României”, partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

emiterea deciziei de sancționare disciplinară; executarea sancțiunii disciplinare și contestarea deciziei de sancționare disciplinară.

Cum puterea de sancționare disciplinară constituie un drept al angajatorului, în temeiul art. 40 alin. 1 lit. e) din Codul muncii coroborat cu art. 247 alin. 1 din Codul muncii, înseamnă că acesta dispune de dreptul de a-i concedia, în condițiile legii, pe salariații săi. Cum desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă constituie o sancțiune disciplinară, prevăzută de art. 248 alin. 1 lit. e) din Codul muncii, iar angajatorul dispune de dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare, rezultă evident că angajatorul are dreptul de a-i concedia pe salariați, dacă toate condițiile legii sunt îndeplinite.

Toate cele trei elemente componente ale autorității angajatorului își găsesc reglementare expresă în art. 40 alin. 1 din Codul muncii:

- puterea de directivare a angajatorului (lit. c), care arată dreptul angajatorului de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- puterea de control a angajatorului (lit. d), care stabilește dreptul angajatorului de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- puterea de sancționare disciplinară a salariatului (lit. e), care descrie dreptul angajatorului de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

Trebuie să menționăm că fiecare dintre cele trei elemente ale autorității nu pot exista independent, ci își găsesc fundamentul în dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității sale, reglementat de art. 40 alin. 1 lit. a) din Codul muncii. Sunt mai degrabă consecințe, efecte directe ale acestui drept al angajatorului, al cărui conținut nu este reglementat în mod expres de legislația muncii, deoarece din perspectiva dreptului muncii suveranitatea angajatorului în privința instituirii problematicei complexe vizând întreaga politică a unității rămâne o problemă de oportunitate, lăsată la aprecierea acestuia.

Confruntat cu necesitatea concedierii pe motive disciplinare³, firesc ar fi ca angajatorul să poată identifica în cuprinsul Codului muncii, în manieră compactă, textele legale care să îl oblighe la emiterea deciziei de concediere cu un anumit conținut și într-un anumit termen. Dar reglementarea deciziei de concediere nu este unitară în ansamblul dispozițiilor legislației muncii. Astfel, decizia de concediere este reglementată de Codul muncii în art. 62, art. 76 și art. 77, art. 79 din Capitolul V din Titlul II privind Contractul individual de muncă și art. 252 din Capitolul II din Titlul XI privind Răspunderea juridică. De asemenea, Legea nr. 11/2011 privind dialogul social⁴ cuprinde dispoziții relative la decizia de concediere, sub aspectul termenului și instanței competente cu soluționarea contestației salariatului nemulțumit, în art. 208 – art. 216 din Capitolul VI din Titlul XIII privind Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă.

Decizia de concediere reprezintă actul unilateral de dreptul muncii, prin care angajatorul încunoștințează salariatul, în condițiile și în forma prevăzută de lege, asupra încetării contractului individual de muncă.

3. *Termene legale în legătură cu decizia de concediere.* Din întregul conținut al deciziei de concediere, ne vom opri asupra termenelor legale care gravitează în jurul ei, prevăzute într-un triplu scop de legiuitor:

³ Desigur, observația își menține valabilitatea pentru toate cazurile de concediere.

⁴ Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

- a. pentru emiterea deciziei de concediere;
- b. pentru comunicarea deciziei de concediere;
- c. pentru contestarea deciziei de concediere.

a. Termenul pentru emiterea deciziei de concediere. Incidența motivelor care țin de persoana salariatului obligă angajatorul la respectarea termenului legal de 30 de zile calendaristice prevăzut pentru emiterea deciziei de concediere.

În privința momentului de la care începe să curgă acest termen, textele legale obligă angajatorul la emiterea deciziei de concediere 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, pentru cazul de concediere prevăzut de art. 61 lit. a), în temeiul art. 62 alin. 2 coroborat cu art. 252 alin. 1 din Codul muncii.

Observăm cu ușurință că legiuitorul operează în acest caz cu două termene, cărora le asociază două sintagme diferite:

- pe de o parte, termenul de 30 de zile calendaristice, asociat cu *abaterea disciplinară săvârșită de salariat*, care începe să curgă de la data luării la cunoștință de către angajator despre săvârșirea acesteia;

- pe de altă parte, termenul de 6 luni, asociat cu *fapta săvârșită de salariat*, care începe să curgă chiar de la data săvârșirii acesteia.

Evident, utilizarea celor două sintagme de către legiuitor nu este întâmplătoare, deoarece între abaterea disciplinară săvârșită de salariat și fapta săvârșită de salariat nu întotdeauna există o suprapunere perfectă.

Punctul de plecare este dat de fapta ilicită săvârșită de salariat, care trebuie să aibă legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat regulile privind disciplina muncii instituite în unitate, a căror încălcare poate atrage răspunderea disciplinară a salariatului.

Dar nu orice faptă care îndeplinește condițiile de mai sus constituie sau devine în mod automat abatere disciplinară. Privite izolat, de multe ori, o serie de fapte săvârșite de salariați, sunt trecute cu vederea sau nu sunt observate de către angajator.

Din perspectiva legislației muncii, fapta, în sine, prezintă relevanță juridică sub aspectul comiterii sale (deci a existenței), a împrejurărilor în care a fost săvârșită (art. 250 lit. a) din Codul muncii) etc. Angajatorul nu poate anticipa, în nici un fel, tipul sau natura faptelor ce ar putea fi săvârșite, dincolo de diversitatea acestora, și nici nu este obligat să țină o eventuală evidență a acestora.

Din momentul în care salariatul a săvârșit o faptă care îndeplinește exigențele descrise anterior, se creează premisele constatării sale ca fiind abatere disciplinară. Intervenția angajatorului, prin efectul și în condițiile legii, în cadrul regulamentului intern, face posibilă ca anumite fapte să fie considerate abateri disciplinare.

Legislația muncii operează cu sintagma abatere disciplinară, pe care o definește în art. 247 alin. 2 din Codul muncii ca fiind o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Așa se explică de ce, în conținutul regulamentului intern, angajatorul este obligat să insereze abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile (art. 242 lit. f) din Codul muncii). Nu

faptele săvârșite de salariat sunt incriminate de angajator prin regulamentul intern – ceea ce nici nu este posibil, ci încadrarea aceleiași fapte în tiparele statuate ca fiind abateri disciplinare, prin aplicarea normelor legale.

Altfel spus, fapta săvârșită de salariat aparține socialului, iar abaterea disciplinară săvârșită de salariat aparține dreptului. De exemplu, nerespectarea programului de lucru, introducerea și consumul băuturilor alcoolice în incinta unității, utilizarea unui limbaj necivilizat etc. constituie fapte săvârșite de salariat. Cum angajatorul are obligația de a stabili în regulamentul intern regulile concrete privind disciplina muncii în unitatea sa, în temeiul art. 242 lit. e) din Codul muncii, acesta poate statua că aceleași fapte constituie abateri disciplinare. Aceleași reguli pot fi arătate de către angajator nu numai în cuprinsul regulamentului intern, ci și în prevederile contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, inclusiv ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Încălcarea normelor legale atrage, de asemenea, calificarea unei fapte ca fiind abatere disciplinară.

Săvârșirea unei fapte de către salariat deschide posibilitatea concluzionării, în condițiile legii, a situației că fapta respectivă constituie abatere disciplinară, de natură a atrage aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Încadrarea legală și cercetarea prealabilă de către angajator, face posibilă calificarea faptei respective ca fiind abatere disciplinară. Neincriminarea abaterilor disciplinare lipsește angajatorul de puterea de sancționare disciplinară, deoarece nu există temei legal pentru aplicarea vreunei sancțiuni disciplinare.

Numai din momentul în care angajatorul, în condițiile legii, are certitudinea că salariatul a săvârșit o abatere disciplinară, așa cum este menționată în regulamentul intern, se va putea pune problema aplicării și a unei sancțiuni disciplinare. Sub acest aspect, posibilitățile angajatorului sunt limitate, deoarece sancțiunile disciplinare sunt stabilite prin lege, nefiind posibilă adăugarea, eliminarea, modificarea sau înlocuirea acestora.

Încadrarea faptelor săvârșite de salariat în categoria abaterilor disciplinare este de competența angajatorului, care este obligat să respecte condițiile stabilite de art. 247 alin. 2 Codul muncii în operațiunea de calificare a faptei salariatului ca fiind abatere disciplinară: fapta săvârșită de salariat trebuie să fie în legătură cu munca; fapta poate consta într-o acțiune sau într-o inacțiune; fapta trebuie să fie săvârșită cu vinovăție de către salariat; prin săvârșirea faptei, salariatul a încălcat normele legale, prevederile regulamentului intern, contractul individual sau colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Sancțiunea disciplinară se stabilește prin raportare la două categorii de criterii, potrivit art. 250 din Codul muncii:

- pe de o parte, ținând cont de gravitatea abaterii disciplinare;
- pe de altă parte, luând în considerare celelalte criterii legale de individualizare a sancțiunii.

Săvârșirea faptei ilicite de către salariat nu atrage obligativitatea declanșării răspunderii disciplinare, prin acțiunea disciplinară, după cum nu atrage nici obligativitatea finalizării acțiunii disciplinare întreprinse sau a executării efective a sancțiunii disciplinare aplicate la sfârșitul acțiunii disciplinare. Toate acestea reprezintă aspecte ale prerogativei disciplinare a angajatorului,

care dispune, în principiu, de competență absolută atât în privința deciziei de autoinvestire, cât și în privința deciziei de continuare și finalizare a acțiunii disciplinare⁵.

Încadrarea faptei săvârșită de salariat ca abatere disciplinară semnifică începutul curgerii termenului de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare. În consecință, începutul termenului de 30 de zile calendaristice nu se stabilește în funcție de data săvârșirii faptei de către salariat, ci de momentul luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare de către angajator.

Angajatorul ia cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare în urma finalizării acțiunii disciplinare. Cauza declanșării acțiunii disciplinare o constituie săvârșirea faptei de către salariat. Ca urmare a existenței faptei, angajatorului îi revine competența de a iniția, desfășura și finaliza acțiunea disciplinară, al cărei debut se situează întotdeauna ulterior săvârșirii faptei de către salariat. Însă Codul muncii nu impune obligativitatea pentru angajator de a iniția acțiunea disciplinară într-un anumit termen de la data săvârșirii faptei sau, cu atât mai mult, ca această să aibă o anumită durată.

S-ar putea obiecta împotriva acestei opinii faptul că angajatorul, întemeiat pe poziția de subordonare a salariatului său, ar aduce atingere stabilității raportului juridic de muncă sau drepturilor și obligațiilor părților contractului individual de muncă, manifestând o conduită abuzivă. Dar, acest argument nu subzistă, deoarece ulterior săvârșirii unei fapte ilicite, contractul individual de muncă al salariatului își continuă executarea prin îndeplinirea firească a obligațiilor sale și beneficiind de drepturile care îi sunt conferite, iar în situația în care angajatorul nu uzează în termen de maxim 6 luni de la data săvârșirii faptei de prerogativa disciplinară cu care este investit în temeiul legii, acesta este decăzut din dreptul de a aplica oricare dintre sancțiunile disciplinare.

În mod greșit s-a arătat în practica judiciară⁶ că „prin limitarea în timp a duratei desfășurării procedurii cercetării disciplinare prin stabilirea acestui termen de 30 de zile de la data când angajatorul a luat la cunoștință de existența unei fapte de indisciplina în muncă s-a avut în vedere tocmai evitarea posibilității prelungirii cercetării disciplinare în mod nejustificat, consecința fiind perpetuarea situației de incertitudine în care se află angajatul”.

Evident, în situația în care acțiunea disciplinară nu este finalizată, angajatorul nu poate fi în situația „de a lua la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare” de către salariat, deoarece numai la sfârșitul cercetării disciplinare prealabile întreprinse asupra faptei săvârșite de acesta va cunoaște dacă a săvârșit sau nu o abatere disciplinară. Altfel spus, rezultatul cercetării disciplinare prealabile asupra faptei determină existența abaterii disciplinare.

Din momentul în care este îndeplinită condiția prevăzută de art. 252 alin. 1 din Codul muncii, adică angajatorul a luat la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, are la dispoziție termenul de 30 de zile calendaristice în vederea aplicării sancțiunii disciplinare.

⁵ Cu privire la excepțiile de la caracterul liber și absolut al declanșării răspunderii disciplinare și aplicării sancțiunii disciplinare corespunzătoare, a se vedea, D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii*, Editura C.H.Beck, București, 2011, p. 445.

⁶ Curtea de Apel Bacău – Secția civilă, minori și familie, conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 949 din 13 septembrie 2010, nepublicată; argumentul a fost susținut în considerentele hotărârii de primă instanță, infirmată apoi în calea de atac a recursului.

Practica judiciară nu este unitară, unele instanțe apreciind că termenul de 30 de zile începe să curgă de la data luării la cunoștință de către angajator a faptei săvârșită de salariat, iar alte instanțe considerând că termenul de 30 de zile calendaristice începe să curgă de la data luării la cunoștință de către angajator a abaterii disciplinare săvârșită de salariat, constatată în urma finalizării acțiunii disciplinare.

Astfel, s-a decis că prin „data luării la cunoștință”⁷ se înțelege data la care, conducerea unității a luat la cunoștință, prin orice mijloc, de săvârșirea de către angajat a unei fapte ce constituie abatere disciplinară”. Afirmatia nu este riguros exactă, deoarece prin „data luării la cunoștință” se are în vedere data la care conducerea unității a luat la cunoștință, prin orice mijloc, de săvârșirea de către angajat a abaterii disciplinare însăși, constând într-o faptă prin care salariatul a încălcat disciplina muncii, care are loc la sfârșitul cercetării disciplinare.

În același sens, în practica judiciară⁸, s-a stabilit că „termenul de 30 de zile, stipulat de art. 252 alin. 1 (fost art. 268 alin. 1) din Codul muncii, începe să curgă de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică a luat cunoștință de săvârșirea abaterii printr-o notă, printr-un referat, printr-o sesizare sau printr-un proces-verbal, înregistrate în registrul general al angajatorului, chiar dacă este necesară completarea informațiilor conținute de aceste înscrisuri.

Termenul de 30 de zile începe să curgă de la data la care reprezentantul angajatorului, abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii. Este adevărat că acțiunea disciplinară care se finalizează cu decizia de sancționare este o prerogativă a angajatorului. Atribuții în stabilirea și aplicarea sancțiunii au însă, de regulă, organele unipersonale de conducere – director, director general, etc. – cum corect a reținut și tribunalul, acestea reprezentând societatea comercială în relațiile cu persoanele fizice și juridice.

Prin urmare, fapta trebuie adusă la cunoștința conducerii – directorului, directorului general – sau a persoanei împuternicite cu aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru ca termenul de prescripție de 30 de zile să înceapă să curgă. Aceasta se poate face printr-o notă de constatare, referat, proces-verbal etc. având o dată certă prin înregistrarea în registrul general al unității.

În speță, prin informarea unității, întocmită de persoane din conducerea unității – director organizare management și inspector R.U., s-a adus la cunoștința directorului general sau a directorului împuternicit cu aplicarea sancțiunilor disciplinare faptul că salariatul V. P. s-a prezentat la serviciu, în ziua de 12.09.2009, sub influența băuturilor alcoolice, conform rezultatului la testul cu fiola alcoolscopice și s-a propus sancționarea disciplinară a acestuia cu desfacerea contractului individual de muncă.

Informarea aduce, prin urmare, la cunoștința reprezentantului societății comerciale abilitat cu aplicarea sancțiunii disciplinare săvârșirea abaterii disciplinare. Înregistrarea acestei informări în registrul unic al unității constituie momentul de la care, în baza dispoziției reprezentantului acesteia, va porni cercetarea disciplinară.

⁷ Curtea de Apel Bacău – Secția civilă, minori și familie, conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 949 din 13 septembrie 2010, nepublicată.

⁸ Curtea de Apel Timișoara – Secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 1414 - din 28 septembrie 2010, nepublicată; Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 1887/R/2011, în „Revista Română de Dreptul muncii” nr. 4/2011, p. 178.

Fără această informare/încunoștințare cercetarea disciplinară nu ar avea obiect. De la momentul încunoștințării asupra săvârșirii unei abateri disciplinare, angajatorul, prin reprezentantul său, are la îndemână un termen de 30 de zile în care să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă și să hotărască dacă sancționează sau nu salariatul vinovat.

A aștepta finalizarea cercetării disciplinare spre a începe să curgă termenul de 30 de zile pentru aplicarea sancțiunii disciplinare ar echivala cu prelungirea arbitrară a perioadei în care angajatorul trebuie să exercite prerogativa disciplinară optând pentru sancționarea salariatului sau pentru iertarea acestuia, ceea ce ar pune sub semnul incertitudinii situația profesională a salariatului, ar îngreuna stabilirea exactă a faptelor și ar reduce eficiența combaterii comportamentelor dăunătoare procesului muncii.

O astfel de interpretare a textului art. 268 alin. 1 din Codul muncii, în sensul că termenul de 30 de zile curge de la data la care reprezentantul angajatorului a fost sesizat cu săvârșirea faptei de încălcare a regulilor de conduită din unitate, și nu de la data finalizării cercetării disciplinare, este în concordanță cu scopul reglementării, și anume cu asigurarea stabilității raporturilor de muncă, a desfășurării acestora în condiții de legalitate și a respectării drepturilor și îndatoririlor ambelor părți ale raportului juridic de muncă.

A se avea în vedere raportul de subordonare al salariatului față de angajator, astfel că prerogativa disciplinară sau dreptul de a aplica sancțiunea disciplinară nu poate fi exercitat abuziv, ci cu respectarea unor condiții de fond și de formă, riguros reglementate în legislația muncii.

În celălalt sens, la care subscriem, în practica judiciară⁹ s-a decis că „recurenta a luat la cunoștință despre abaterea disciplinară la data de 16.06.2009 - când comisia de disciplină a constatat că faptele săvârșite de contestatoare constituie abateri disciplinare fiind consemnate în procesul-verbal înregistrat sub nr. 27/16.06.2009 prin care membrii comisiei, prin vot, au propus sancționarea disciplinară a contestatoarei și au supus aprobării în comitetul executiv această propunere.

Greșit prima instanță a apreciat că data luării la cunoștință este data de 22.05.2009, dată la care directorul județean retail a sesizat comisia de disciplină prin e-mail, întrucât la această dată cel care a făcut sesizarea nu avea posibilitatea să cunoască dacă numita P.R. este sau nu este vinovată, având în vedere și principiul bunei credințe și al prezumției de nevinovăție. Aceasta întrucât constatarea vinovăției în materie disciplinară se realizează prin comisia de disciplină în cadrul cercetării disciplinare, salariatul cercetat fiind în drept să-și apere poziția prin audierea sa în cadrul cercetării”.

Există deci un singur termen legal prevăzut pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, acela de 30 de zile calendaristice, care începe să curgă de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare. Ca natură juridică, termenul de 30 de zile calendaristice este un termen de prescripție, ceea ce înseamnă că poate fi întrerupt sau suspendat, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

⁹ Curtea de Apel Bacău – Secția civilă, minori și familie, conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 949 din 13 septembrie 2010, nepublicată.

Acțiunea în nulitate absolută a concedierii pe motive disciplinare are un caracter patrimonial, fiind o acțiune personală, născută din contractul individual de muncă și în consecință, este supusă prescripției extinctive.

Prescripția dreptului la acțiune în repararea prejudiciului datorat concedierii nelegale sau netemeinice presupune existența dreptului la acțiune, în sens material. Dreptul la acțiune presupune existența dreptului subiectiv, care, la rândul său, presupune existența obligației corelative de a garanta împotriva concedierilor nelegale sau netemeinice, obligație care decurge din principiul protecției salariaților, instituit de art. 6 alin. 2 din Codul muncii.

Potrivit art. 252 alin. 1 din Codul muncii, angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare nu „mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”. Considerăm însă că reglementarea subsecventă a termenului de 6 luni nu acreditează teza conform căreia legiuitorul ar fi stabilit și un al doilea termen în care sancțiunea disciplinară ar putea fi aplicată de angajator.

Termenul de 6 luni este un termen de garanție înăuntrul căruia angajatorul este obligat să ia la cunoștință de fapta săvârșită de salariat, să desfășoare acțiunea disciplinară și să aplice sancțiunea disciplinară. Este, în fapt, o perioadă legală, cu durată maximală imperativă, a cărei depășire atrage imposibilitatea pentru angajator de a aplica sancțiunea disciplinară și, implicit, de a efectua cercetarea disciplinară prealabilă. Nu este nici termen de decădere, nici termen de prescripție. Pur și simplu, angajatorul este obligat să ia la cunoștință, să efectueze și să aplice sancțiunea disciplinară până la sfârșitul celor 6 luni de la data săvârșirii faptei de către salariat.

Termenul de 30 de zile calendaristice pentru emiterea deciziei de concediere, al cărui început se calculează de la data luării la cunoștință de către angajator de abaterea disciplinară săvârșită de salariat, este obligatoriu a se încadra înăuntrul termenului de 6 luni, țărnut de data săvârșirii faptei și sfârșitul celor 6 luni de zile.

În ceea ce privește caracterul dispozitiv al normelor legale privind prescripția extinctivă, reglementat de art. 2515 din Codul civil¹⁰, arătăm că textul legal invocat pare ar fi aplicabil, la prima vedere, exclusiv termenului de prescripție de 30 de zile calendaristice. Termenul de 6 luni nu intră sub incidența acestui text legal pentru simplu fapt că este un termen de garanție legal, cu caracter special, aplicabil doar situațiilor vizând răspunderea disciplinară a salariatului.

Cu toate acestea, deși termenul de 30 de zile calendaristice este un termen de prescripție, prevederile art. 2515 din Codul civil nu-i sunt aplicabile, deoarece nu este îndeplinită condiția de bază impusă cu privire la durata termenului (prin excelență, durata este mai mică de un an).

În consecință, presupunând că salariatul săvârșește o faptă prin care aduce atingere prevederilor din regulamentul intern, din contractul colectiv de muncă sau din contractul individual de muncă, inclusiv ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, angajatorul este obligat să cerceteze dacă fapta respectivă constituie sau nu abatere disciplinară,

¹⁰ Art. 2515 din Codul civil reglementează caracterul dispozitiv al normelor legale privind prescripția extinctivă, arătând că „în limitele și condițiile prevăzute de lege, părțile care au capacitatea deplină de exercițiu pot, prin acord expres, să modifice durata termenelor de prescripție sau să modifice cursul prescripției prin fixarea începutului acesteia ori prin modificarea cauzelor legale de suspendare ori de întrerupere a acesteia, după caz. Termenele de prescripție pot fi reduse sau mărite, prin acordul expres al părților, fără însă ca noua durată a acestora să fie mai mică de un an și nici mai mare de zece ani, cu excepția termenelor de prescripție de zece ani sau mai lungi care pot fi prelungite până la 20 de ani.”

iar din momentul în care constată că se găsește în prezența unei abateri disciplinare are la dispoziție maxim 30 de zile calendaristice pentru emiterea deciziei de concediere. Între data săvârșirii faptei și data emiterii deciziei de concediere nu trebuie să treacă un termen mai mare de 6 luni.

b. Termenul pentru comunicarea deciziei de concediere. Decizia de concediere este, în fapt, o decizie de sancționare disciplinară, motiv pentru care angajatorul este obligat să respecte prevederile art. 252 alin. 3 și 4 din Codul muncii. Aceasta deoarece una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 alin. 1 lit. e) din Codul muncii este desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, adică concedierea salariatului.

Emiterea deciziei de concediere se realizează în formă scrisă, în baza art. 252 alin. 2 din Codul muncii. Forma scrisă este prevăzută *ad validitatem*.

Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Ca natură juridică, termenul de 5 zile calendaristice este un termen de recomandare, legea neprevăzând nicio sancțiune pentru nerespectarea acestuia.

Textul legal impune cerința comunicării deciziei de sancționare către salariat. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta. Efectele deciziei de concediere se produc de la data comunicării.

Regula impusă de art. 252 alin. 4 din Codul muncii vizează predarea deciziei de concediere disciplinară *personal* salariatului, cu semnătură de primire. Numai în cazul în care salariatul refuză primirea, angajatorul va putea face apel la expedierea deciziei de concediere disciplinară prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Prin urmare, legiuitorul nu stabilește modalități alternative privind comunicarea deciziei de concediere pe motive disciplinare. Pentru a putea utiliza expedierea prin scrisoare recomandată, angajatorul trebuie să facă dovada refuzului de a primi, cu semnătură de primire, din partea salariatului, a deciziei de concediere, urmărind ca salariatul să beneficieze de o protecție corespunzătoare și eficientă. Însă legiuitorul nu prevede nicio sancțiune în situația în care, în mod direct, angajatorul expediază prin poștă decizia de concediere, cu scrisoare recomandată, astfel încât finalizarea procedurii de concediere pe motive disciplinare nu apare ca fiind încărcată de formalism în mod nejustificat.

Interesul angajatorului vizează îndeplinirea cu celeritate a procedurii de comunicare. În practică, adesea la momentul emiterii deciziei de concediere, salariatul nu se mai găsește la locul de muncă din unitate, în executarea atribuțiilor de serviciu, motiv pentru care angajatorul preferă expedierea deciziei de concediere prin poștă, cu confirmare de primire. Alte modalități privind predarea deciziei de concediere către salariat utilizate de angajator constau expedierea acestuia în format electronic (prin e-mail, fax etc.) sau în apelul la executorul judecătoresc.

Dincolo de aceste considerente, arătăm că legislația muncii nu impune nicio sancțiune față de nerespectarea modalității de comunicare personal, către salariat, a deciziei de concediere pe motive disciplinare.

Mai mult, înregistrarea de către angajator în Registrul General de Evidență al Salariaților a încetării contractului individual de muncă ca urmare a concedierii pe motive disciplinare trebuie să poarte data comunicării, deoarece decizia de concediere produce efecte de la data comunicării. Prin urmare, este greșită practica angajatorilor care dispun efectuarea înregistrării privind

încetarea contractului individual de muncă în Registrul General de Evidență al Salariaților cu data emiterii deciziei de concediere pe motive disciplinare.

Decizia de concediere pe motive disciplinare se comunică salariatului la domiciliul sau reședința indicată de acesta în cuprinsul contractului individual de muncă sau în actul adițional privind modificarea contractului. Comunicarea către salariat la oricare altă adresă, chiar dacă aceasta din urmă ar fi conformă cu starea de fapt, dar salariatul nu a adus-o, în mod oficial, la cunoștința angajatorului, echivalează cu nerespectarea cerințelor art. 252 alin. 4 din Codul muncii. Consecințele ce rezultă privesc repunerea salariatului în termenul de contestare a deciziei de concediere pe motive disciplinare, la solicitarea acestuia, în cuprinsul acțiunii privind anularea deciziei.

c. Termenul pentru comunicarea deciziei de concediere. Indiferent care este modalitatea de comunicare pentru care optează angajatorul este evident că termenul privind contestarea deciziei de concediere disciplinară începe să curgă de la data comunicării deciziei, și nu de la data emiterii acesteia. Prevederile art. 252 alin. 3, 4 și 5 din Codul muncii se coroborează cu dispozițiile art. 211 lit. a) din Codul muncii, deoarece data comunicării deciziei de concediere pe motive disciplinare este în același timp și data la care cel interesat (*s. n.* salariatul) a luat cunoștință de măsura dispusă.

În ceea ce privește termenul în care poate fi contestată decizia de concediere pe motive disciplinare, arătăm că sunt incidente următoarele texte legale:

- decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării (art. 252 alin. 5 din Codul muncii);

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă (art. 268 alin. 1 lit. b) din Codul muncii);

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară (art. 268 alin. 1 lit. b) din Codul muncii);

- măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă (art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social).

Decizia de concediere pe motive disciplinare este, în realitate, o decizie de sancționare disciplinară și, în același timp, o măsură unilaterală de încetare a contractului individual de muncă.

Legea nr. 62/2011 privind dialogul social a intrat în vigoare la 13 mai 2011, deci ulterior modificărilor aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 (care au intrat în vigoare în termen de 30 de zile de la publicarea acestei legi în Monitorul Oficial, respectiv la 30 aprilie 2011). În același timp, Legea nr. 62/2011 este legea specială în materia soluționării conflictelor individuale de muncă în raport cu dispozițiile Codului muncii, iar în materie de drept civil, întotdeauna norma specială derogă de la norma generală, adică *specialia generalibus derogant*.

În consecință, prin voința legiuitorului, termenele în materie de soluționare a conflictelor individuale de muncă au fost modificate, fiind exprimate în mod expres în cuprinsul Legii nr. 62/2011, care au modificat/abrogat implicit normele juridice în această materie din cuprinsul Codului muncii.

În susținerea acestui punct de vedere pot fi invocate și prevederile art. 67 din Legea 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, care stabilesc că „în cazuri deosebite, în care la elaborarea și adoptarea unei reglementări nu a fost posibilă identificarea tuturor normelor contrare, se poate prezuma că acestea au făcut obiectul modificării, completării ori abrogării lor implicite.

4. Competența materială și teritorială a instanței de judecată. Cu privire la competența materială și teritorială a instanței în a soluționa cererile având ca obiect contestarea deciziei de concediere pe motive disciplinare, arătăm că în această materie sunt incidente actualmente următoarele texte legale:

- judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă. Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul (art. 269 alin. 1 și 2 din Codul muncii);

- instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege (art. 209 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social);

- cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul (art. 210 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social).

În temeiul art. 209 coroborat cu art. 216 din Legea nr. 62/2011¹¹, instanța competentă material să soluționeze conflictele individuale de muncă este tribunalul.

În vederea stabilirii competenței teritoriale, pornim de la premisele în baza cărora, în cadrul unui conflict individual de muncă având ca obiect contestarea deciziei de concediere pe motive disciplinare, reclamantul este întotdeauna (fostul) salariat al unității, deci întotdeauna o persoană fizică. Printre atribuțiile de identificare ale persoanei fizice se înscriu domiciliul sau reședința ale acesteia. Persoana fizică are, de asemenea, un loc de muncă.

Argumentele invocate anterior, privitoare la succesiunea în timp a actelor normative și la caracterul de lege specială a Legii nr. 62/2011, subzistă și în ceea ce privește competența teritorială a instanței judecătorești. Cu toate acestea, având în vedere că textele legale nu sunt contradictorii, și pornind de la intenția legiuitorului de a ușura accesul la justiție, considerăm că, actualmente, competența teritorială a instanței de judecată este alternativă, funcție de domiciliul, reședința sau locul de muncă al reclamantului.

Apreciem pozitiv modificarea competenței teritoriale a instanței judecătorești (în sens de lărgire a acesteia) prin actualele prevederi ale art. 210 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

Menționăm că, la momentul în care reclamantul introduce contestația împotriva deciziei de concediere pe motive disciplinare, acesta nu mai are calitatea de salariat, cel puțin a angajatorului care l-a concediat. Prin urmare, competența teritorială a instanței judecătorești în aceste situații, nu se poate stabili prin raportare la locul de muncă, cu excepția cazului în care nu a procedat la încheierea unui nou contract individual de muncă, cu același angajator sau cu un alt angajator sau nu avea încheiate, anterior concedierii, mai multe contracte individuale de muncă.

¹¹ Potrivit art. 2 pct. 1 lit. c) C. proc. civ., cu modificările și completările ulterioare, „Tribunalul judecă, în primă instanță: (...) conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe”.

Determinarea instanței competente teritorial se realizează prin raportare la domiciliul arătat în cartea de identitate a reclamantului, care poate coincide cu cel evidențiat în cuprinsul contractului individual de muncă (care a încetat ca efect al concedierii), deoarece la încheierea contractului individual de muncă, angajatorul are obligația să solicite persoanei selectate în vederea angajării o copie a cărții de identitate. Eventualele modificări în legătură cu domiciliul salariatului, în timpul executării contractului individual de muncă, neaduse la cunoștința angajatorului și neoperate în Dosarul personal al salariatului, determină modificarea competenței teritoriale a instanței de judecată.

Nu în ultimul rând, arătăm că în situația în care fostul salariat înțelege să conteste decizia de concediere, în termenul legal, dar nu înregistrează contestația la instanța competentă material sau teritorial, instanța de judecată investită este obligată să-și decline competența în favoarea instanței competente, care nu va putea invoca tardivitatea contestației.