

Discuții privind stabilirea sancțiunii disciplinare

Discussions regarding the establishment of disciplinary sanction

Conf. univ. dr. **Daniela MOȚIU***
Universitatea de Vest din Timișoara
Facultatea de Drept

Abstract

The simple mentioning of disciplinary violations in the internal regulation, without the distinct highlighting of serious violations, allows the employer to assess its seriousness after investigating the illegal act and qualifying it as a disciplinary violation. The application of the disciplinary sanction relates both to the seriousness of the committed disciplinary offense and to the criteria for the individualization of the disciplinary sanction shown by art. 250 of the Labor Code.

In the content of the disciplinary sanction decision, the employer may indicate the criteria for individualizing the disciplinary sanction retained or the reasons for which they were removed, in whole or in part, an aspect that may constitute an "obstacle" capable of truly paralyzing the court's ability to replace the disciplinary sanction applied by the employer.

Each of the criteria for individualizing the disciplinary sanction has a special importance, being able to represent an equidistant barometer in the process of establishing the most appropriate disciplinary sanction.

Keywords: disciplinary violation; disciplinary sanction; disciplinary procedure; criteria for individualizing the disciplinary sanction; employer.

Rezumat

Simpla menționare a abaterilor disciplinare în cuprinsul regulamentului intern, fără evidențierea distinctă a abaterilor grave, permite angajatorului ca, ulterior cercetării faptei ilicite și calificării acesteia ca abatere disciplinară, să aprecieze asupra gravității acesteia. Aplicarea sancțiunii disciplinare se raportează atât la gravitatea abaterii disciplinare săvârșite, cât și la criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare arătate de art. 250 C. muncii.

În cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară, angajatorul poate arăta criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare reținute sau motivele pentru care au fost înlăturate acestea, în tot sau în parte, aspect care poate constitui un „obstacol” capabil să paralizeze în mod real posibilitatea instanței de judecată de înlocuire a sancțiunii disciplinare aplicată de angajator.

Fiecare dintre criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare are o importanță specială, putând reprezenta un barometru echidistant în procesul de stabilire a celei mai adecvate sancțiuni disciplinare.

Cuvinte-cheie: abatere disciplinară, sancțiune disciplinară, procedură disciplinară, criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare, angajator.

1. Preliminarii

* dana.motiu@e-uvt.ro.

Cu excepția activităților independente, normele și principiile răspunderii disciplinare sunt aplicabile muncii subordonate prestate în cadrul unui raport de muncă sau de serviciu¹ sau profesiilor liberale. Condiția suficientă, unicul temei al declanșării răspunderii disciplinare îl constituie săvârșirea de către cel care muncește a unei *faute illicite* care constituie abatere disciplinară² prin care aduce atingere regulilor concrete privind disciplina muncii aplicabile la nivelul unității în care își desfășoară activitatea sau celor specifice fiecărei profesii liberale în parte. Cercetarea faptei ilicite deschide perspectiva constatării săvârșirii unei abateri disciplinare și, eventual, a sancționării acesteia, sau perspectiva constatării nesăvârșirii unei abateri disciplinare. Prin urmare, nu întotdeauna rezultatul răspunderii disciplinare se finalizează prin stabilirea unei sancțiuni disciplinare.

2. Specificitatea procedurii disciplinare

În planul răspunderii disciplinare, puterea normativă cu care angajatorul este înzestrat, *ex lege*, se manifestă la nivelul ordinii disciplinare instituite sub forma regulilor concrete de disciplină stabilite, a abaterilor disciplinare incriminate rezultate din cercetarea faptelor ilicite săvârșite și a procedurii disciplinare aplicabile care cuprinde algoritmul în baza căruia sunt cercetate faptele ilicite. Legiuitorul prevede că ordinea disciplinară, abaterile disciplinare și procedura disciplinară se stabilesc de fiecare angajator în cuprinsul regulamentului intern, fiind plasate în sfera responsabilității acestuia.

Sub rezerva legalității sale, regimul juridic disciplinar reglementat de angajator în temeiul dispozițiilor art. 242 alin. (1) lit. e), f) și g) C. muncii, are caracter imperativ, impunându-se cu putere de lege actorilor relațiilor de muncă, inclusiv instanței de judecată. Este vorba de un caracter imperativ de tip special, deoarece se construiește cu respectarea cadrului legal obligatoriu și se activează sub condiția stabilirii acestuia de către angajator, în forma și conținutul pe care înțelege să le atribuie elementelor menționate. În consecință, în situația în care angajatorul își îndeplinește obligația de stabilire a regimului juridic disciplinar, atunci actorii relațiilor de muncă, inclusiv instanța de judecată, sunt obligați să se conformeze și să îl respecte; în situația în care angajatorul nu își îndeplinește această obligație, atunci rămân aplicabile (doar) normele legale imperative ale regimului sancționator prevăzute de C. muncii.

De la un angajator la altul, regulile de disciplină, abaterile disciplinare și procedura disciplinară variază, cu mențiunea că este obligatoriu, sub sancțiunea nulității absolute, ca regulile de procedură disciplinară stabilite în cuprinsul C. muncii, inclusiv sancțiunile disciplinare, să fie respectate de toți angajatorii. La nivelul aceluiași angajator, regimul juridic disciplinar instituit rămâne același, fiind expresia ordinii publice procedurale instituite³.

Procedura disciplinară vizează, practic, acel mod de lucru etapizat aplicabil ori de câte ori angajatorul constată că fapta săvârșită de salariat nu se încadrează în tiparul legal sau convențional al normelor de disciplină prestabilite, având ca rezultat încălcarea obligațiilor sale de serviciu.

Sunt specifice oricărei proceduri disciplinare următoarele particularități: a) *caracter general*, în sensul că se aplică de un număr indefinit de ori, la fiecare încălcare a ordinii disciplinare instituite, sub condiția declanșării răspunderii disciplinare de către angajator; b) *caracter unitar*, în sensul că presupune parcurgerea mai multor etape, în aceeași ordine, „afiate într-o succesiune logică și intercondiționare reciprocă”⁴; c) *caracter public*, în sensul că aplicabilitatea sa este condiționată de dovada aducerii acesteia la cunoștința salariatului⁵; d) *caracter unilateral*, în sensul că

¹ Sfera de analiză din prezentul studiu se concentrează asupra operațiunii de individualizare a sancțiunilor disciplinare realizată în cadrul muncii subordonate prestate în baza unui contract individual de muncă.

² Al. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2019, p. 459. Autorii arată că „existența unei fapte ilicite constituie condiția necesară și suficientă pentru existența răspunderii disciplinare”.

³ Fr. Gaudu, Fl. Bergeron, *Droit du travail*, 10^e édition, Dalloz, 2023, p. 356.

⁴ Al. Țiclea, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2024, p. 1060.

⁵ Având în vedere că regulile referitoare la procedura disciplinară sunt prevăzute în regulamentul intern sub formă de clauze regulamentare sau se regăsesc într-o anexă la acesta, înseamnă că fiecare salariat ia la cunoștință despre acestea, în

reprezintă, în fapt, rezultatul unei singure voințe, cea a angajatorului, obligat doar să consulte în mod obligatoriu sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, în procesul întocmirii sale; e) caracter *obligatoriu*, deoarece odată declanșată răspunderea disciplinară, se impune atât părților, cât și instanței de judecată, în forma în care a fost stabilită în regulamentul intern; f) caracter *invariabil*, deoarece etapele stabilite rămân aceleași, indiferent de fapta ilicită săvârșită sau de calitățile personale sau profesionale ale făptuitorului.

Referindu-ne la dispozițiile art. 242 alin. (1) lit. g) C. muncii, în baza căruia angajatorul trebuie să cuprindă în cuprinsul regulamentului intern reguli referitoare la procedura disciplinară, în coroborare cu cele ale art. 242-252 C. muncii, observăm că unele au caracter imperativ, sub aspectul celor referitoare la identificarea etapelor procedurii și a ordinii în care se succed, iar altele sunt lăsate la latitudinea angajatorului, sub aspectul duratei de timp în care se desfășoară fiecare etapă și a statutului persoanei/persoanelor care participă la desfășurarea acesteia. Pe de altă parte, regulile cu caracter imperativ prevăzute de C. muncii sunt obligatorii chiar dacă nu sunt stabilite în regulamentul intern. Însă, odată ce au fost stabilite în regulamentul intern, toate regulile de procedură devin obligatorii.

Altfel spus, din momentul stabilirii procedurii disciplinare aplicabile la nivel de unitate de către angajator în cuprinsul regulamentului intern, ea devine opozabilă terților *ope legis* sub aspectul regulilor care o alcătuiesc.

Orice procedură disciplinară trebuie să se caracterizeze prin claritate și accesibilitate, astfel încât simpla parcurgere a conținutului său să constituie garanția comprehensivității pentru destinatarii săi, salariații. Cu respectarea cadrului legal imperativ, procedura disciplinară instituită nu este supusă niciunei condiționări sau limitări, ca de exemplu, specificul activității angajatorului, numărul de salariați, felul unității etc. Pe de altă parte, procedurile disciplinare permit identificarea unor reguli comune, aplicabile la nivelul oricărei unități, dar și a unor reguli specifice, rezultat al rigurozității proprii unui anumit angajator. Dintr-o altă perspectivă, se pot identifica reguli prevăzute prin lege sau prin clauze regulamentare (scrise, numite), a căror nerespectare se sancționează cu nulitatea absolută a deciziei de sancționare emise de angajator, și reguli nescrise, care nu influențează asupra validității deciziei de sancționare.

În concret, procedura disciplinară necesită parcurgerea următoarelor etape⁶: sesizarea organului competent cu declanșarea și finalizarea procedurii disciplinare; stabilirea organului competent și a atribuțiilor sale pentru cercetarea faptei ilicite; cercetarea faptei ilicite⁷; stabilirea sancțiunii disciplinare; emiterea deciziei de sancționare disciplinară; executarea sancțiunii disciplinare; radierea disciplinară.

În cele ce urmează, ne vom concentra asupra regulilor referitoare la stabilirea sancțiunii disciplinare.

3. Discuții prealabile stabilirii sancțiunii disciplinare.

a. Potrivit dispozițiilor art. 61 lit. a) și art. 250 C. muncii⁸, organul competent să decidă asupra calificării unei fapte ca fiind abatere disciplinară și asupra gravității acesteia este angajatorul. În doctrină⁹

prima zi de lucru, fie pe suport hârtie, fie în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta, în temeiul art. 243 alin. (1) și (2) C. muncii.

⁶ Al. Țiclea, *op. cit.*, p. 1060 și urm. Autorul identifică următoarele etape ale procedurii disciplinare: sesizarea organelor competente să aplice sancțiunile disciplinare și cercetarea abaterii disciplinare.

⁷ În doctrină, se arată în mod judicios că persoana/consultantul extern specializat în legislația muncii sau comisia de cercetare disciplinară întocmesc procesul-verbal cu ocazia ședinței de cercetare și raportul final de cercetare disciplinară. A se vedea, M. C. Preduț, *Codul muncii comentat, Protecția datelor personale, telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă*, ediția a II-a, Editura Universul Juridic, București, p. 451-452.

⁸ Art. 61 lit. a) C. muncii prevede că „angajatorul poate dispune concedierea salariatului în cazul în care acesta a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară”, iar art. 250 C. muncii prevede că „angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere...”.

⁹ I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, p. 854.

se arată că „nu se poate ignora o dispoziție din regulamentul intern care ar califica o anumită faptă drept abatere disciplinară. Instanța judecătorească nu poate censura calificarea dată faptei ca abatere disciplinară prin regulamentul intern”.

b. În legătură cu momentul în care angajatorul apreciază asupra gravității abaterii disciplinare, se disting două practici promovate de angajatori.

(i) Pe de o parte, acesta se raportează la momentul întocmirii regulamentul intern, deci anterior săvârșirii faptei ilicite de către salariați, aspect demonstrat prin delimitarea în cuprinsul regulamentul intern între două categorii de abateri disciplinare: abateri grave și abateri obișnuite (simple, lipsite de caracter grav). Atunci când angajatorul califică prin regulamentul intern o faptă ca fiind gravă, instanței de judecată îi revine sarcina să verifice numai săvârșirea abaterii, nu să aprecieze și asupra gravității sale, fiindcă aceasta a fost stabilită deja printr-o normă pe care salariatul, potrivit disciplinei muncii, trebuia să o respecte. Calificarea faptei prin regulamentul intern ca abatere gravă este, în consecință, prerogativa angajatorului.

Includerea apriorică a unei abateri disciplinare în categoria celor grave reprezintă o modalitate suplimentară de avertizare a salariaților în legătură cu consecințele conduitei promovate la locul de muncă.

În acest caz, misiunea persoanei sau comisiei care efectuează cercetarea disciplinară prealabilă se reduce la cercetarea faptei ilicite săvârșite de salariat și stabilirea rezultatelor cercetării, în sensul că fapta ilicită nu întrunește condițiile unei abateri disciplinare sau că întrunește condițiile unei abateri disciplinare grave ori obișnuite, cu arătarea și descrierea acesteia, sau că a intervenit o cauză de nerăspundere disciplinară ori prescripția răspunderii disciplinare. Competența persoanei sau comisiei care efectuează cercetarea disciplinară prealabilă constă, *ex lege*, în analiza în mod strict și exclusiv a faptei de natură disciplinară săvârșită de salariat, prin raportare la împrejurările în care a fost săvârșită fapta, locul săvârșirii faptei, data/perioada în care a fost săvârșită fapta, elementele constitutive ale faptei care permit calificarea acesteia în categoria abaterilor disciplinare (obiect, latura obiectivă, subiect, latura subiectivă, legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și rezultatul dăunător)¹⁰, apărările și explicațiile salariatului, eventuala atitudine de regret a salariatului ulterior săvârșirii faptei etc.

Criteriile menționate de art. 250 C. muncii îndeplinesc rolul de individualizare a sancțiunii disciplinare, neavând nicio înrăurire asupra stabilirii gravității abaterii disciplinare săvârșite, deoarece asupra acestui aspect angajatorul s-a pronunțat anterior comiterii faptei ilicite. Nici nu au cum să fie cunoscute de angajator la momentul calificării de către acesta, adică la data întocmirii regulamentul intern, a unei abateri disciplinare drept gravă. Aflându-se în fața unei abateri disciplinare grave, constatată ca atare de persoana sau comisia care a efectuat cercetarea disciplinară prealabilă, angajatorul va utiliza criteriile arătate de art. 250 C. muncii strict sub aspectul stabilirii sancțiunii disciplinare concrete, dintre cele propuse, adică pentru individualizarea acesteia.

Critica acestei practici privește rolul formal pe care îl îndeplinesc criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare, deoarece în temeiul art. 61 lit. a) C. muncii, de plano, angajatorul este îndreptățit să dispună concedierea salariatului.

(ii). Pe de altă parte, există angajatori care cuprind în regulamentul intern abaterile disciplinare, fără a proceda la calificarea acestora în abateri grave și abateri obișnuite. Considerentele acestei practici își găsesc justificarea în aceea că simpla ridicare a faptei ilicite la rangul de abatere disciplinară reprezintă, prin ea însăși, dovada suficientă a exigențelor disciplinare ale angajatorului relativ la conduita pretinsă din partea salariaților la locul de muncă.

Însă, redactarea art. 250 C. muncii este lipsită de claritate, deoarece dacă criteriile arătate de acest text legal servesc drept indicatori în aprecierea gravității unei abateri disciplinare, atunci constatăm că nu sunt reglementate criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare. În realitate, gravitatea abaterii disciplinare trebuie să reprezinte prin ea însăși un criteriu independent și de o importanță specială în

¹⁰ Pentru analiza elementelor constitutive ale abaterii disciplinare, a se vedea, Al. Țiclea, *Codul muncii. Legislație conexă. Comentarii. Jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, p. 916-921; L. C. Duțescu, *Aspecte teoretice și practice în legătură cu abaterea disciplinară – condiție esențială a concedierii disciplinare*, în RRDM nr. 3/2013, p. 59-71.

individualizarea sancțiunii disciplinare care se impune a fi apreciat în corelație directă cu celelalte criterii de individualizare a sancțiunii disciplinare¹¹.

În acest sens, în considerentele Deciziei nr. 11/2013¹², Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut următoarele: „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. 251C. muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar”.

În consecință, față de modul de redactare a art. 250 C. muncii, trebuie să acceptăm că, în fapt, criteriile în cauză îndeplinesc o dublă finalitate, reprezentând un element esențial în realizarea operațiunii de calificare a abaterilor disciplinare și, concomitent, de stabilire/ dozare a celei mai adecvate sancțiuni disciplinare. Practic, criteriile arătate de art. 250 C. muncii servesc la stabilirea gravității abaterii disciplinare, și, subsecvent, la individualizarea sancțiunii disciplinare.

Ori, gravitatea abaterii disciplinare se stabilește prin raportare la specificul și natura postului/funcției ocupat/e de salariat (atribuțiile și responsabilitățile aferente în corelație cu pregătirea profesională) și persoana salariatului (experiență, aptitudini și calități personale).

Considerăm că angajatorii care promovează cea din urmă practică se apropie cu mai multă veridicitate de întregul context al ilicitului disciplinar, deoarece abia în momentul finalizării cercetării disciplinare prealabile acesta este în măsură să cunoască și să aprecieze asupra gravității abaterii disciplinare și a celorlalte criterii, arătate de art. 250 C. muncii ori prevăzute sau chiar neprevăzute în regulamentul intern, aspect care îi permite să realizeze o individualizare realistă a sancțiunii disciplinare prin raportare la fapta ilicită săvârșită și persoana făptuitorului. La momentul întocmirii regulamentului intern, angajatorul se găsește în imposibilitatea obiectivă de a cunoaște, în concret fiecare dintre criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare și persoana făptuitorului.

De lege ferenda, textul art. 250 C. muncii se impune a fi modificat, în sensul că acesta să prevadă că angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta etc.

c. Deși legiuitorul nu arată documentul/înscrișul care constată criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare reținute, în concret, de către angajator sau motivele pentru care au fost reținute doar anumite criterii și înlăturate celelalte ori cele care au condus la înlăturarea tuturor criteriilor, apreciem că aceste aspecte pot fi menționate, pentru legalitate, în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară sau într-un alt document distinct.

Procesul-verbal care înregistrează rezultatele cercetării disciplinare prealabile nu cuprinde, de regulă, analiza tuturor criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare pentru simplul motiv că persoanei sau comisiei care efectuează cercetarea disciplinară nu îi revine, prin lege, competența de a

¹¹ Sub această formă regăsim reglementarea legală a răspunderii administrativ-disciplinară a funcționarilor publici, art. 492 alin. (6) din O.U.G. nr. 57/2019 privind C. administrativ prevăzând că: „La individualizarea sancțiunii disciplinare, conform prevederilor alin. (4), se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile prezentului cod”. În același sens, sunt și dispozițiile art. 571 alin. (1) din același act normativ privind răspunderea administrativ-disciplinară a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, care prevăd: „La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, de împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, de forma de vinovăție a autorului și de consecințele abaterii, de comportarea generală în exercitarea atribuțiilor de serviciu și, după caz, de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni administrativ-disciplinare care nu au fost radiate în condițiile legii”.

¹² Decizia nr. 11 din 10 iunie 2013 referitoare la recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) C. muncii cu privire la 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, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460 din 25 iulie 2013.

stabili gravitatea abaterii disciplinare și sancțiunea aplicabilă. În mod obiectiv, nici nu este în situația de a le cunoaște¹³. Suveran în a decide asupra acestor aspecte rămâne angajatorul.

Pe de altă parte, în cuprinsul procesului-verbal al cercetării disciplinare se impun a fi prevăzute toate acele elemente care permit contextualizarea și explicitarea faptei ilicite (împrejurările în care fapta a fost săvârșită; modul de comitere a faptei; data și locul săvârșirii faptei; gradul de vinovăție a salariatului; consecințele cunoscute ale abaterii disciplinare; precizarea prevederilor legale, contractuale sau regulamentare încălcate de salariat; apărările salariatului, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de acesta în timpul cercetării disciplinare prelabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea etc.)

Este adevărat că dispozițiile art. 252 alin. (2) C. muncii nu prevăd obligativitatea menționării în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară a criteriilor de individualizare a sancțiunii disciplinare. Transparența și previzibilitatea rezultatului judecății disciplinare îl obligă pe angajator în a le menționa în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară, cu explicațiile corespunzătoare. În plus, contribuind la clarificarea justificării alegerii sancțiunii, în ipoteza contestării sancțiunii disciplinare de către salariat, reprezintă un mijloc de convingere a instanței de judecată asupra justetei și corectitudinii sancțiunii disciplinare aplicate, aspect care se înfățișează ca un „obstacol” serios în paralizarea posibilității instanței de judecată de înlocuire a sancțiunii disciplinare aplicată de angajator. Aceasta deoarece, în temeiul art. 79 C. muncii, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere în caz de conflict de muncă.

4. Stabilirea sancțiunii disciplinare

Analiza acestei etape din cadrul procedurii disciplinare are ca punct de plecare prevederile art. 250 C. muncii care dispune că angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Prin stabilirea sancțiunii disciplinare înțelegem individualizarea/alegerea sancțiunii disciplinare care urmează a fi aplicată salariatului care a săvârșit o abatere disciplinară prin raportare la gravitatea abaterii disciplinare și la celelalte criterii legale sau regulamentare de care angajatorul ține cont în acest proces.

Persoana în a cărei responsabilitate cade obligația stabilirii sancțiunii disciplinare este angajatorul. Obligația în cauză se activează ulterior finalizării cercetării disciplinare prelabile, ale cărei concluzii au stabilit că fapta săvârșită de salariat întrunește caracteristicile unei abateri disciplinare.

În doctrină¹⁴ se recunoaște posibilitatea persoanei sau comisiei care efectuează cercetarea disciplinară prelabilă de a propune/avansa în procesul-verbal întocmit la finalizarea cercetării sancțiunea disciplinară apreciată ca și corespunzătoare pentru abaterea disciplinară săvârșită de salariat, propunere pe care angajatorul are libertatea de a și-o însuși sau nu. Este dificil de acceptat o astfel de susținere, dat fiind că persoana sau comisia care efectuează cercetarea disciplinară nu este în măsură să stabilească și să aprecieze asupra criteriilor de individualizare a sancțiunii disciplinare. Cel care cunoaște cel mai bine persoana salariatului este angajatorul, motiv pentru care atât stabilirea gravității abaterii disciplinare, cât și individualizarea sancțiunii disciplinare, sunt atribuite, prin lege, acestuia.

În timp ce operațiunea de identificare a abaterilor disciplinare reprezintă expresia puterii normative conferită, prin lege, angajatorului, în temeiul căreia acesta evidențiază acțiunile/inacțiunile și comportamentele interzise la locul de muncă, paleta sancțiunilor aplicabile reprezintă expresia voinței legiuitorului, având caracter imperativ prestabilit.

¹³ În practica judiciară s-a reținut că „activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte: împrejurarea în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni aplicate anterior”. A se vedea, Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 2027/R/2010, publicată în RRDM nr. 6/2010, p. 105-106.

¹⁴ M.C. Preduț, *op. cit.*, p. 453.

Abaterile disciplinare se impun a fi evidențiate într-o manieră concisă, inteligibilă și accesibilă, care să permită salariatului să proceseze cu ușurință comportamentele care îi sunt interzise. De asemenea, este de dorit ca angajatorul să își concentreze atenția asupra faptelor a căror săvârșire determină într-adevăr perturbarea ordinii disciplinare, situație în care abaterile disciplinare identificate trebuie să fie rezonabile sub aspect cantitativ (ca număr).

Obligația angajatorului de a prevedea în cuprinsul regulamentului intern abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile poate fi îndeplinită de angajator în două modalități, funcție de opțiunea fiecăruia. Astfel, unii angajatori preferă varianta *playlist*, respectiv enumerarea acestora în mod distinct, una după cealaltă; alți angajatori înțeleg ca pentru fiecare abatere disciplinară să stabilească un număr de 2, 3, 4 sancțiuni, urmând ca alegerea concretă a sancțiunii să se realizeze ulterior finalizării cercetării disciplinare prealabile.

Cerința de legalitate se respectă în ambele modalități. Rețin atenția două aspecte referitoare la modalitatea din urmă: pe de o parte, interdicția legală implicită în stabilirea de către angajator a unei corespondențe lineare între fiecare abatere disciplinară și o anumită sancțiune, deoarece dispozițiile legale relative la cercetarea disciplinară prealabilă și la criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare ar fi lipsite de conținut, caz în care finalitatea acestora nu ar putea fi atinsă; pe de altă parte, evidențierea caracterului grav al acelor abateri disciplinare pentru care sunt stabilite ca posibil de aplicat cele mai grave dintre sancțiuni și atenționarea directă a salariaților asupra acestei categorii de abateri disciplinare.

Relativ la criteriile de individualizare prevăzute de art. 250 C. muncii, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit în considerentele Deciziei nr. 11/2013 că: „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 din C. muncii, care stabilește imperativ criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere cumulativ la stabilirea sancțiunii disciplinare”. Se desprind două axiome importante pentru participanții la relațiile de muncă și pentru instanțele de judecată: caracterul imperativ și caracterul cumulativ al acestora.

Caracterul imperativ obligă angajatorul să țină cont de criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare arătate de art. 250 C. muncii la momentul aplicării acesteia, ceea ce înseamnă că aplicarea normei juridice este obligatorie, și nu facultativă. Caracterul cumulativ obligă angajatorul în a da eficiență tuturor criteriilor, în mod intercorelat și intrasistemic, dat fiind că nu este oportun în a stabili vreo ierarhie sau vreo priorizare a importanței acestora. Privite astfel, criteriile în discuție sunt în măsură să justifice aplicarea unei sancțiuni mai blânde sau mai aspre prin raportare la abaterea săvârșită, funcționând ca și criterii de atenuare sau de agravare a răspunderii disciplinare.

În plus, dat fiind că aceste criterii sunt prevăzute de lege, pot fi calificate drept criterii legale de individualizare a sancțiunii disciplinare. Nimic nu împiedică angajatorul să stabilească în cuprinsul regulamentului intern și alte criterii, deoarece enumerarea textului art. 250 C. muncii nu este limitativă. Pot fi avute în vedere: eforturile depuse de salariat pentru atenuarea sau înlăturarea consecințelor abaterii disciplinare, atitudinea sinceră, cooperantă și de regret a salariatului etc. Aceste criterii, regulamentare, odată stabilite de angajator în regulamentul intern, dobândesc caracter imperativ și poziție de egalitate cu cele prevăzute de lege.

Criteriile de individualizare a sancțiunii disciplinare se polarizează, pe de o parte, în jurul faptei săvârșită în concret de salariat, respectiv gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care fapta a fost săvârșită și consecințele abaterii disciplinare, iar pe de altă parte, în jurul persoanei salariatului, autor al abaterii disciplinare cercetate, respectiv gradul de vinovăție a salariatului; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Actul de dreptul muncii în care se materializează sancțiunea disciplinară aplicată de angajator este decizia de sancționare disciplinară.

5. Analiza criteriilor de individualizare a sancțiunii disciplinare

Așa cum am prefigurat în cele prezentate mai sus, considerăm că, prin art. 250 C. muncii, legiuitorul prezintă ca fiind criterii de individualizare a sancțiunii aplicabile următoarele¹⁵: gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, împrejurările în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Gravitatea abaterii disciplinare se analizează în legătură cu specificul activității angajatorului și cu funcția deținută de salariat prin raportare la complexitatea, importanța și responsabilitatea obligațiilor de serviciu. Aceasta nu înseamnă că abaterile disciplinare grave sunt specifice exclusiv sau preponderent funcțiilor de conducere. În aprecierea gravității unei abateri este imposibil să se facă abstracție de consecințele periculoase concrete pe care le-a avut abaterea în cauză, de urmările rele produse în concret prin săvârșirea sa.

De regulă, caracterul grav al unei abateri disciplinare antrenează, în mod justificat, o sancțiune mai aspră, inclusiv concedierea salariatului.

Împrejurările în care fapta a fost săvârșită circumscriu contextul, cadrul în care salariatul a comis fapta ilicită. Angajatorul este obligat să acorde o atenție deosebită situației concrete în care s-a aflat salariatul la momentul săvârșirii faptei și să ia în considerare circumstanțele fizice și morale existente sau invocate de salariat, făcând apel la toate mijloacele care îi stau la dispoziție pentru atingerea acestei finalități (de exemplu, discuții cu colegii/clientii, verificări de materiale etc.). Este obligat să localizeze în timp și spațiu fapta ilicită.

Gradul de vinovăție a salariatului indică atitudinea psihică a salariatului față de fapta săvârșită și urmările acesteia, raportat la momentul săvârșirii acesteia. Se impune a se stabili/dovedi vinovăția salariatului (intenția directă sau indirectă, culpa din ușurință sau nesocotință). Vinovăția se apreciază prin raportare la atitudinea psihică de nepăsare, negativă, de încălcare a normelor legale și regulamentare stabilite. Cu cât forma de vinovăție demonstrată este mai gravă, cu atât fapta săvârșită este mai reprobabilă.

Consecințele abaterii disciplinare se raportează la urmările faptei săvârșite, respectiv prejudiciul nepatrimonial și/sau patrimonial cauzat. Atingerile aduse ordinii disciplinare sau imaginii angajatorului, nerespectarea valorilor promovate, afectarea climatului și ambianței de lucru prin atitudini și comportamente ostile, de insubordonare, de sfidare etc. se înscriu în sfera prejudiciului nepatrimonial. Adesea, fapta ilicită produce și consecințe negative sub aspect patrimonial, cuantificabile în bani (sub formă de risipă, întârzieri, distrugeri, deteriorări etc.). De reținut că rezultatul dăunător sub forma prejudiciului nepatrimonial este prezumat a se fi produs întotdeauna, alături de legătura causală, atunci când au fost dovedite fapta ilicită și vinovăția salariatului. De regulă, consecințe abaterii disciplinare se consumă, se sting, în timp.

Comportarea generală în serviciu a salariatului reprezintă un element pe care orice angajator isteț îl ia în calcul cu seriozitate, deoarece se raportează la calitățile personale ale salariatului (punctualitate, empatie, onestitate, bunăvoință, sociabilitate etc.) demonstrate în relațiile de muncă. Buna-credință a salariatului nu poate fi ignorată.

Eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat constituie cel mai obiectiv criteriu pe care angajatorul îl are de analizat în procesul stabilirii sancțiunii disciplinare. Cu toate acestea, acesta este obligat să demonstreze imparțialitate și o anumită echidistanță, să crediteze oamenii care fac parte din echipa sa de lucru, neputându-se lăsa influențat în procesul decizional de evenimente care s-au consumat. Iar radierea eventualelor sancțiuni disciplinare acordă fiecăruia dreptul la o nouă șansă.

6. Concluzii

Stabilirea sancțiunii disciplinare aplicată salariatului reprezintă nu numai momentul final al procesului disciplinar desfășurat la nivelul unității, mult așteptat de salariat, ci și un act de mare responsabilitate pentru angajator, a cărui decizie va avea o anumită înrâurire asupra relației de muncă

¹⁵ Considerațiile menționate în această secțiune respectă ordinea enumerării arătată de art. 250 C. muncii, fiind precizate distinct doar în scop didactic.

cu salariatul sancționat. În vederea menținerii unui climat de muncă sănătos și echilibrat, indiferent de persoana și funcția salariatului care a săvârșit o abatere disciplinară, angajatorul se vede obligat să își asume riscul „pedepsirii” acestuia, prin aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Înțelepciunea angajatorului se vădește, cu siguranță, în planul individualizării, respectiv al dozării sancțiunii disciplinare aplicate.