

Capitolul I. Concedierea. Noțiune. Legalitate. Condiții

Secțiunea 1. Principiul legalității concedierii

1. Notificarea prin executorul judecătoresc nu reprezintă o decizie de concediere. Comunicarea notificării nu echivalează cu comunicarea unei asemenea decizii. Emiterea notificării anterior începerii perioadei de probă și a contractului de muncă

1. Potrivit art. 58 C. muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, ea putând fi dispusă din motive care au legătură cu persoana salariatului sau din motive care nu țin de persoana acestuia. Cu alte cuvinte, angajatorul care dorește să înceteze raporturile de muncă cu un salariat trebuie să recurgă la concedierea acestuia, iar în asemenea situații, angajatorul este obligat să emită o decizie, care trebuie să îndeplinească anumite condiții, în caz contrar fiind lovită de nulitate, conform dispozițiilor art. 76^[1] și art. 268^[2] C. muncii.

2. Notificarea comunicată prin intermediul executorului judecătoresc, prin care angajatorul și-a manifestat intenția de a înceta raporturile de muncă dintre părți, nu îndeplinește condițiile necesare pentru a fi considerată o decizie de concediere. De altfel, angajatorul însuși împărtășește un asemenea punct de vedere, ținând seama de faptul că ulterior a emis o decizie prin care a constatat că raporturile de muncă dintre părți au încetat de la data notificării, în temeiul art. 31 alin. (4)¹[3] C. muncii.

[1] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 76 se regăsesc în art. 78.

[2] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 268 se regăsesc în art. 252.

[3] Articolul 31 a fost modificat de art. I pct. 9 din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011), cu următorul conținut: „Art. 31 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice. (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia. (4) Pe

3. O decizie de concediere nu poate avea efect constatator, ținând seama de modul în care este definită de Codul muncii instituția juridică a concedierii. În concepția și sistemul acestui act normativ, concedierea nu poate produce efecte decât pentru viitor, ținând seama și de împrejurarea că decizia de concediere produce efecte doar de la data la care a fost comunicată salariatului, sub acest aspect fiind relevante dispozițiile art. 75^[1] și cele ale art. 268 alin. (3) C. muncii. Concluzia care se impune este aceea că salariatului contestator nu i s-a comunicat un act care să constituie o decizie de încetare a raporturilor de muncă (de concediere) sau care să poată fi asimilat acesteia, astfel încât, în ceea ce îl privește, nu pot fi incidente prevederile art. 283 alin. (1) lit. a)^[2] C. muncii, text inaplicabil în cauză tocmai pentru că nu sunt întrunite cumulativ toate condițiile în acest sens.

4. Neexistând o comunicare a unei decizii de încetare a raporturilor de muncă (de concediere), nu se poate considera că în cazul salariatului a început să curgă termenul stabilit de norma de drept amintită și, pe cale de consecință, acțiunea acestuia nu poate fi respinsă ca prescrisă.

5. Dispozițiile art. 31 alin. (4¹) C. muncii nu sunt incidente în situația în care notificarea comunicată prin intermediul executorului judecătoresc nu a fost emisă pe parcursul perioadei de probă ori imediat după expirarea acesteia, așa cum cere imperativ această normă juridică, ci înainte de începerea perioadei de probă și a contractului de muncă încheiat de părți. Or, Codul muncii nu reglementează o asemenea situație, astfel încât angajatorul nu se poate prevala de prevederile art. 31 alin. (4¹), ci trebuia să recurgă la procedura de drept comun a concedierii.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc,
dec. nr. 1753 din 19 martie 2009, portal.just.ro*

Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a admis excepția prescripției dreptului la acțiune și, în consecință, a fost respinsă ca prescrisă cererea prin care contestatorul M.D.M.,

durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă. (5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul. (6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială”. În urma republicării, art. 31 alin. (4¹) a devenit art. 31 alin. (3).

^[1] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 75 se regăsesc în art. 77.

^[2] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 283 se regăsesc în art. 268.

în contradictoriu cu intimata C.C.P.S., Sucursala București, a solicitat anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă emisă de intimată.

Contestatorul a declarat recurs, criticând sentința precizată, în esență, sub următoarele aspecte: instanța de fond nu a reținut corect situația de fapt și a făcut o greșită aplicare a dispozițiilor legale incidente în cauză; în mod eronat s-a reținut faptul că în speță sunt aplicabile dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. a) C. muncii, potrivit cărora cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului; termenul prevăzut de acest text legal curge de la data comunicării deciziei în forma cerută de lege și nu a simplei notificări; angajatorul este obligat să emită decizie în forma și condițiile impuse de lege, în caz contrar operând nulitatea prevăzută de art. 76 C. muncii; notificarea este o clauză de dezicere de contract și nu o desfacere unilaterală a contractului de muncă, astfel că cele două instituții nu pot avea același regim juridic; nefiind prevăzută de lege, notificarea din speță nu poate produce efecte juridice, deoarece nu a fost emisă în perioada de probă; în plus, nu este prevăzut un termen pentru atacarea ei în justiție; singurul act care produce efecte juridice în cauză este decizia nr. 1/14.09.2007; în mod greșit, instanța a admis excepția prescripției dreptului la acțiune, apreciind că notificarea din 10.04.2007 reprezintă o decizie de concediere; există mai multe argumente în acest sens: în primul rând, Tribunalul face confuzie între perioada de probă și contractul individual de muncă, a cărui executare era afectată de un termen suspensiv; nu s-a pus niciodată problema unei perioade de probă înainte de 15.04.2007; astfel, în cauză nu sunt aplicabile dispozițiile art. 31 alin. (4¹) C. muncii și, prin urmare, contractul nu putea să înceteze printr-o simplă notificare scrisă; în al doilea rând, Tribunalul a apreciat eronat că notificarea nr. 710/10.04.2007 reprezintă decizie de încetare a raporturilor de muncă; decizia de încetare a raporturilor de muncă trebuie să îndeplinească cerințele de formă și de fond prevăzute de lege; notificarea din speță nu îndeplinește aceste cerințe, așa încât nu poate fi considerată decizie de concediere; este eronată concluzia instanței în sensul că intimata avea dreptul de a decide unilateral desfacerea contractului de muncă printr-o notificare ce nu-și găsește aplicabilitatea în cauză, contestatorul neaflându-se în perioada de probă; faptul că notificarea respectivă nu constituie decizie de încetare a raporturilor de muncă este recunoscut implicit de intimată, prin aceea că ulterior a emis decizia nr. 1/14.09.2007; în al treilea rând, în mod greșit s-a reținut că această decizie doar constată încetarea raporturilor de muncă drept efect al deciziei angajatorului din 03.04.2007; aceasta, deoarece societatea a recunoscut că nu a respectat legea și ulterior s-a conformat, emițând

decizia nr. 1/14.09.2007, pe care a comunicat-o abia la 05.05.2008, odată cu depunerea întâmpinării.

Curtea a admis recursul, a casat sentința atacată și a trimis cauza spre rejudecare aceleiași instanțe, pentru motivele expuse în continuare.

Din analiza probelor administrate (înscrișuri) rezultă că între părțile în proces s-a încheiat un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, a cărui executare urma să înceapă la data de 15.04.2007. În același contract s-a prevăzut și o perioadă de probă de 30 zile calendaristice, perioadă începând cu data de 15.04.2007.

Anterior acestei date, intimata și-a manifestat intenția de a înceta raporturile de muncă dintre părți. În acest sens a fost comunicată, prin intermediul executorului judecătoresc, notificarea înregistrată sub nr. 710/10.04.2007. De menționat faptul că în conținutul acestei notificări intimata nu a indicat niciun temei de drept prin care să-și justifice, din punct de vedere legal, dispoziția de încetare a raporturilor juridice de muncă.

Ulterior, intimata a emis decizia nr. x/2007, prin care a arătat că efectele contractului individual de muncă al recurentului-contestator au încetat prin notificare emisă în temeiul art. 31 alin. (4¹) C. muncii. Trebuie precizat și faptul că această decizie a fost comunicată recurentului-contestator pe parcursul judecății în primă instanță, odată cu întâmpinarea formulată de intimată la data de 30.04.2008.

Tribunalul a reținut că data comunicării actului prin care intimata a decis de concedierea salariatului a fost ziua de 10.04.2007. Având în vedere acest aspect și faptul că cererea de chemare în judecată a fost formulată la data 22.01.2008, instanța de fond a făcut aplicațiunea în cauză a prevederilor art. 283 alin. (1) lit. a) C. muncii și a respins acțiunea ca fiind prescrisă, mai precis ca fiind introdusă după expirarea termenului de 30 zile de la comunicarea deciziei unilaterale a angajatorului de încetare a contractului individual de muncă.

Acest mod de soluționare a pricinii de către prima instanță este greșit.

Chestiunea esențială ce trebuie rezolvată în speță este aceea dacă notificarea din 10.04.2007 constituie o decizie de încetare a raporturilor de muncă sau poate fi asimilată din punct de vedere juridic unui asemenea act de dispoziție. Aceasta deoarece art. 283 alin. (1) lit. a) C. muncii statuează că termenul de 30 zile calendaristice la care face referire începe să curgă de la data comunicării deciziei de încetare a contractului de muncă.

Orice astfel de decizie reprezintă manifestarea unilaterală de voință a angajatorului de a înceta raporturile juridice de muncă pe care le are cu salariatul său, sens în care sunt prevederile art. 55 lit. c) C. muncii. Însă,

acest ultim text de lege impune cerința ca această manifestare de voință să se producă „în cazurile și condițiile prevăzute de lege”.

Potrivit art. 58 C. muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, ea putând fi dispusă din motive care au legătură cu persoana salariatului sau din motive care nu țin de persoana salariatului. Cu alte cuvinte, angajatorul care dorește să înceteze raporturile de muncă cu un salariat trebuie să recurgă la concedierea acestuia, iar în asemenea situații, angajatorul este obligat să emită o decizie, care trebuie să îndeplinească anumite condiții, în caz contrar fiind lovită de nulitate (sens în care sunt dispozițiile art. 76 și art. 268 C. muncii).

Notificarea din 10.04.2007 nu îndeplinește condițiile pentru a fi considerată o decizie de concediere. De altfel, intimata însăși împărtășește un asemenea punct de vedere, ținând seama de faptul că ulterior a emis decizia nr. x/2007, prin care a constatat că raporturile de muncă dintre părți au încetat de la data de 10.04.2007, în temeiul art. 31 alin. (4¹) C. muncii.

Dar, o decizie de concediere nu poate avea efect constatatator, ținând seama de modul în care este definită în Codul muncii instituția juridică a concedierii. În concepția și sistemul acestui act normativ, concedierea nu poate produce efecte decât pentru viitor, ținând seama și de împrejurarea că decizia de concediere produce efecte doar de la data la care a fost comunicată salariatului, sub acest aspect fiind relevante dispozițiile art. 75 și cele ale art. 268 alin. (3) C. muncii.

În raport de toate cele ce preced, concluzia care se impune este aceea că recurentului-contestator nu i s-a comunicat un act care să constituie o decizie de încetare a raporturilor de muncă, de concediere, sau care să poată fi asimilat acesteia, astfel încât în ceea ce-l privește nu pot fi incidente prevederile art. 283 alin. (1) lit. a) C. muncii, text inaplicabil în cauză tocmai pentru că nu sunt întrunite cumulativ toate condițiile în acest sens. Mai precis, neexistând o comunicare a unei decizii de încetare a raporturilor de muncă (de concediere), nu se poate considera că în cazul recurentului-contestator a început să curgă termenul stabilit de norma de drept amintită și, pe cale de consecință, acțiunea acestuia nu putea fi respinsă ca prescrisă.

Dispozițiile art. 31 alin. (4¹) C. muncii nu sunt incidente în speță, deoarece notificarea din 10.04.2007 nu a fost emisă pe parcursul perioadei de probă ori imediat după expirarea acesteia, așa cum cere imperativ această normă juridică, ci înainte de începerea perioadei de probă și a contractului de muncă încheiat de părți. Or, Codul muncii nu reglementează o asemenea situație, astfel încât intimata nu se putea prevala de prevederile art. 31 alin. (4¹), ci trebuia să recurgă la procedura de drept comun a concedierii, ceea ce nu a făcut.

2. Concediere în fapt. Suspendarea raporturilor de muncă

1. Suspendarea raporturilor de muncă pe durata cercetării disciplinare, prevăzută de art. 52 alin. (1) lit. a) C. muncii, și suspendarea ca sancțiune disciplinară, prevăzută de art. 52 alin. (1) lit. b)^[1] C. muncii și de art. 264 alin. (1) lit. b)^[2] C. muncii, nu pot fi echivalate cu o concediere în fapt, care să dea dreptul la reintegrarea în muncă.

2. În situația în care raporturile de muncă dintre părți nu au încetat și nu au fost modificate, cererea de reintegrare nu are temei legal, măsura suspendării neputând fi analizată în lipsa contestației împotriva actului prin care a fost dispusă.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 774 din 10 februarie 2010, Jurindex*

Notă: Prin abrogarea lit. b) a art. 264 și a lit. b) a art. 52 C. muncii, suspendarea contractului de muncă nu mai poate fi aplicată ca sancțiune disciplinară.

Prin sentința civilă nr. 5927/02.10.2009, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a respins ca neîntemeiată contestația formulată de contestatoarea U.E. în contradictoriu cu intimata SC U.N. - O.H.M. SRL.

Pentru a hotărî astfel, Tribunalul a reținut că reclamanta U.E. este angajată pârâtei SC U.N. - O.H.M. SRL începând cu data de 31.03.2008, în baza contractului individual de muncă înregistrat la I.T.M. sub nr. 4095/I/J/1305, în funcția de recepționar. Obiectul prezentei contestații îl constituie obligarea intimitei la reintegrarea sa în postul deținut anterior. În esență, reclamanta a susținut că la data de 19.01.2009 ar fi intervenit concedierea sa în fapt, fiind practic alungată fără nicio explicație de la serviciu și fără întocmirea unei decizii de concediere în formă scrisă. Din coroborarea probelor administrate în cauză, instanța a reținut următoarea situație de fapt:

La data de 19.01.2008, în timp ce-și desfășura activitatea la recepție, reclamanta a fost depistată de către numitul G.E. (fost șef al departamentului de securitate la societatea intimată, audiat în cauză în calitate de martor, propus de intimat) prin intermediul sistemelor de supraveghere video, în timp ce completa integrale.

^[1] Litera b) a alin. (1) al art. 52 a fost abrogată de art. 1 pct. 24 din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

^[2] Litera b) a alin. (1) al art. 264 a fost abrogată de art. 1 pct. 94 din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

Din nota explicativă dată de reclamantă cu ocazia cercetării sale disciplinare din data de 16.03.2009 rezultă – referitor la același moment, 19.01.2009 – că reclamantei i s-a imputat și faptul că în timpul programului de lucru i-ar fi solicitat curierului de serviciu să-i achiziționeze o revistă de integrale ce a determinat lipsa acestuia la locul de muncă. În urma unei discuții pe care reclamanta a purtat-o cu directorul general al societății, se pare că acesta din urmă i-ar fi solicitat reclamantei să-și dea demisia, în caz contrar reclamanta urmând a fi cercetată disciplinar. În jurul orei 12:30 reclamanta a plecat de la locul de muncă, susținând, pe de o parte, prin prezenta cerere, că ar fi fost alungată fără să i se dea nicio explicație, iar pe de altă parte, prin plângerea adresată Consiliului național pentru combaterea discriminării, că i s-ar fi făcut rău.

Martorul G.E. a declarat că după discuția purtată de reclamantă cu directorul general, a văzut-o pe reclamantă când aceasta și-a luat lucrurile și a plecat; ulterior, martorul a întocmit un referat prin care a arătat că reclamanta a plecat înainte de terminarea serviciului. Din declarația martorei S.S., fost director de vânzări la societatea pârâtă, persoana care a fost chemată să o înlocuiască de la program pe reclamantă în data de 19.01.2009, rezultă că deși inițial directorul general a avut intenția să o concedieze (pe reclamantă), ulterior acesta s-a răzgândit.

Instanța de fond a prezumat că schimbarea atitudinii reprezentantului angajatorului în ceea ce privește curmarea raporturilor de muncă dintre părți a fost cauzată de înștiințarea făcută de reclamantă la data de 09.02.2009 cu privire la faptul că era însărcinată.

Tribunalul a mai apreciat că intenția angajatorului de a o concedia pe reclamantă nu s-a materializat, dovadă în acest sens fiind faptul că în luna martie a plătit reclamantei indemnizația de concediu medical pentru perioada 20.01. - 16.02.2009, aferentă certificatelor medicale seria (...) nr. (...) și seria (...) nr. (...), iar în cursul lunii martie a efectuat cercetarea disciplinară cu privire la mai multe fapte imputate reclamantei, respectiv: fapta din data de 04.01.2009, când aceasta ar fi folosit echipamentele IT din recepție pentru vizionarea de filme în timpul programului de lucru; fapta din 19.11.2009, când ar fi desfășurat activități extraprofesionale la locul de muncă și ar fi părăsit în mod nejustificat și nemotivat locul de muncă la ora 12:33; fapta din data de 17.02.2009, când ar fi provocat un grav incident în zona de acces a oaspeților printr-un comportament ce a avut ca efect tulburarea activității hoteliere. Din adresa nr. 5277/24.02.2009 a rezultat că angajatorul ar fi dispus suspendarea raporturilor de muncă pe durata cercetării disciplinare, în baza dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) C. muncii.

Reclamanta nu a înțeles să conteste această decizie ce a avut ca efect suspendarea raporturilor de muncă în intervalul 24.02.2009 - 13.08.2009, pe o durată de aproape 5 luni de zile, cum de altfel nu a

înțeles să conteste nici decizia de sancționare disciplinară nr. 1/13.08.2009, prin care angajatorul a dispus sancționarea disciplinară a reclamantei cu suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă de 10 zile lucrătoare, în baza dispozițiilor art. 264 alin. (1) lit. b) C. muncii.

Este evident că, în considerarea dispozițiilor art. 49 alin. (2) C. muncii, angajatorul nu a plătit reclamantei drepturile salariale pe perioada suspendării contractului de muncă.

În concluzie, întrucât a apreciat că raporturile de muncă dintre părți nu au încetat și nu au fost nici modificate, Tribunalul a apreciat că, în speță, cererea reclamantei de obligare a intimatei la reintegrarea sa apare ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs motivat în termen legal reclamanta U.E., criticând soluția pentru motivul prevăzut de art. 304 pct. 9 C. proc. civ.

În motivarea recursului se arată că suspendarea raporturilor de muncă nu poate fi dispusă prin adresa 5277/23.02.2009, după cum suspendarea raporturilor de muncă nu poate depăși, sub sancțiunea nulității, 10 zile lucrătoare. Suspendarea raporturilor de muncă în condițiile art. 267 se face după efectuarea cercetării disciplinare prealabile, ocazie cu care salariatul este convocat în scris. Sub sancțiunea nulității absolute, angajatorul poate dispune sancțiunea disciplinară printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea faptei, dar nu mai târziu de 6 luni, urmând să îndeplinească condițiile de formă stabilite sub aceeași sancțiune, a nulității absolute, prevăzută la art. 268 alin. (2). Decizia se comunică, iar comunicarea se face personal salariatului, cu semnătură de primire, ori scrisoare recomandată în cel mult 5 zile și produce efecte doar de la data de comunicării. Decizia de sancționare poate fi contestată în termen de 30 de zile în temeiul Legii nr. 53/2003. Recurenta solicită instanței de recurs să rețină că nu există decizie de suspendare a raporturilor de muncă în intervalul 24.02.2009 - 13.08.2009, neputând funcționa suspendarea de drept pe așa-zisa perioadă a cercetării disciplinare în baza dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a). Raporturile de muncă nu pot fi suspendate pe o perioadă mai mare de 10 zile lucrătoare iar recurentei nu i-a fost comunicată vreo decizie de sancționare cu suspendarea pe o durată de 5 luni, astfel că ea nu poate produce efecte.

Mai arată recurenta că nu i-a fost comunicată așa-zisa decizie de sancționare nr. 1/13.08.2009, drept pentru care înțelege să invoce prevederile aceluiași art. 268 alin. (3), decizia neproducându-și efectele, ba mai mult, fiind în termenul de formulare a contestațiilor prevăzute de art. 268 alin. (5). De asemenea, consideră că instanța de fond a încălcat legea, în condițiile în care nu a verificat termenul de la care poate

produce efecte o decizie de sancționare, data comunicării dovezii făcându-se sub semnătură de primire ori cu scrisoare recomandată și, cu riscul de a se repeta, învederează instanței că aceste decizii nu i-au fost comunicate. Mai solicită să se constate că în perioada 20.06.2009 - 23.10.2009 s-a aflat în concediu medical, astfel că nu putea fi dispusă sancțiunea disciplinară consemnată în decizia nr. 1/13.08.2009.

Instanța de fond, în temeiul rolului său activ, fiind vorba de norme imperative, care odată încălcate atrag nulitatea absolută, trebuia să constate încălcarea dispozițiilor art. 267, sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură cu excepția celei prevăzute de art. 264 alin. (1) lit. a), respectiv avertismentul, neputând fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

În vederea desfășurării cercetării prealabile, salariatul trebuie convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. De asemenea, instanța trebuia să constate încălcate normelor imperative prevăzute de art. 268: „angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”. Interpretarea logică a textelor de lege sus-menționate nu dau posibilitatea angajatorului să desfășoare o cercetare prealabilă disciplinară pe o perioadă lungă de timp (în niciun caz 5 luni de zile, perioadă pentru care intimata invocă suspendarea de drept în condițiile art. 52 și ale art. 49 C. muncii), textul de lege menționând o perioadă de 30 zile calendaristice, termen de decădere pentru emiterea deciziei de sancționare și care curge de la luarea la cunoștință. Același text menționează și un termen de prescripție 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Astfel, recurenta consideră că actele sancționatoare sunt întocmite, sub sancțiunea nulității absolute, în condițiile art. 268 alin. (2), deoarece: nu descriu fapt ce constituie abatere disciplinară; nu precizează prevederile din statutul de personal, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul de ordine internă ce au fost încălcate; nu au fost întocmite cu respectarea prevederilor art. 267 alin. (2); nu prezintă temeiul de drept; nu arată termenele în care sancțiunea poate fi contestată; nu indică instanța la care se poate adresa cu contestație. Așadar, recurenta mai solicită instanței de recurs să constate aplicarea greșită a legii prin neraportarea la: condițiile de formă și de fond ale actelor sancționatoare; termenele prevăzute de art. 268 alin. (1); termenul de la care pot produce efecte deciziile de sancționare comunicate către angajat.

Analizând actele și lucrările dosarului din perspectiva criticilor formulate, dar și a dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea a reținut următoarele:

În esență, din interpretarea coroborată cu probele administrate, a rezultat că reclamanta nu a fost concediată, intenția angajatorului în acest sens nematerializându-se. Este adevărat că raporturile de muncă ale recurente-reclamante au fost suspendate, în baza art. 52 alin. (1) lit. a) C. muncii, pe perioada efectuării cercetării disciplinare (24.02.2009 - 13.08.2009), însă această decizie nu a fost contestată prin cererea ce a investit instanța în prezenta cauză.

Nu a fost contestată nici decizia prin care s-a dispus sancționarea disciplinară cu suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă de 10 zile lucrătoare, în temeiul art. 264 alin. (1) lit. b) C. muncii.

În raport de aceste împrejurări, cât și față de faptul că recurenta a recunoscut abaterile disciplinare pentru săvârșirea cărora s-a efectuat cercetarea disciplinară, având în vedere dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) C. muncii coroborate cu dispozițiile art. 49 alin. (2) C. muncii, cererea recurente privind obligarea intimătei-pârâte la reintegrare a fost corect apreciată de către Tribunal ca nefiind întemeiată.

Referitor la cererile privind plata drepturilor bănești pentru concediul medical și invocarea aplicării greșite a legii în privința condițiilor de formă și de fond privind actele sancționării, acestea au fost invocate pentru prima dată în faza recursului, astfel că, față de dispozițiile art. 316, raportat la art. 294 C. proc. civ., nu pot face obiectul analizei instanței.

Pentru motivele arătate, în baza art. 312 alin. (1) C. proc. civ., recursul a fost respins ca nefondat.

3. Principiul legalității încetării contractului individual de muncă. Refuzul angajatorului de a permite accesul salariatului la locul de muncă, fără a emite decizie de concediere. Consensualitatea contractului individual de muncă. Acoperirea nulității prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege. Înlocuirea de drept a clauzelor contrare normelor legale imperative

1. Modurile și cazurile în care poate interveni încetarea raporturilor de muncă, motivele, condițiile și procedura încetării raporturilor de muncă sunt reglementate de lege (art. 55-79^[1] și art. 263-268^[2] C. muncii). Aprecierea angajatorului cu privire la nevalabilitatea contractului individual de muncă nu dă dreptul acestuia de a decide unilateral cu privire la raporturile de muncă, aceasta nefiind

^[1] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 71¹-79 se regăsesc în cadrul art. 72-77.

^[2] În urma republicării Codului muncii, dispozițiile art. 263-268 se regăsesc în cadrul art. 247-252.