

Capitolul I. Principii fundamentale ale dreptului muncii

1. Tratat discriminatoriu rezultat dintr-un act normativ. Controlul judecătoresc. Existența unor situații analoge sau comparabile. Lipsa de echivalență între situațiile analizate. Prescripție

C. muncii, art. 5, art. 283 alin. (1) lit. c)^[1]
O.G. nr. 137/2000^[2], art. 2

Existența unor situații analoge sau comparabile trebuie analizată în raport de atribuțiile de serviciu ale diferitelor categorii, care sunt diferențiate atât din punct de vedere al funcției, cât și din punct de vedere al reglementărilor, condițiilor necesare pentru ocuparea funcției, conținutului concret al atribuțiilor de serviciu și complexității acestora.

Lipsa de echivalență face ca situațiile analizate să nu poată fi privite ca egale, examinarea eligibilității salariaților fiind efectuată la nivelul liniei funcționale din care aceștia fac parte, avându-se în vedere și politica financiară/de resurse umane, atât în cadrul fiecărui compartiment, cât și al unității în ansamblu.

În această circumstanță, soluția luată de angajator se vădește a avea o justificare obiectivă și rezonabilă, fiind respectată proporționalitatea între scopul urmărit (acela de a veni în sprijinul persoanelor cu probleme medicale deosebite) și mijloacele folosite pentru atingerea acestui scop.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 2943 din 11 mai 2011, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 681/LM/10.09.2010, Tribunalul Giurgiu, Secția civilă, a respins excepțiile lipsei interesului, a inadmisibilității acțiunii și a prescripției dreptului la acțiune, invocate de către pârâtă; a respins ca nefondată acțiunea formulată de reclamanta E.E. împotriva pârâtei B. și a luat act că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

^[1] Art. 283 alin. (1) lit. c) a devenit art. 268 alin. (1) lit. c), în urma republicării Codului muncii (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011).

^[2] Republicată în M. Of. nr. 99 din 8 februarie 2007.

În considerente, a reținut că, în ceea ce privește excepția prescripției dreptului la acțiune invocată de pârâtă, tribunalul o constată ca nefondată, întrucât în proces sunt incidente dispozițiile art. 283 alin. (1) lit. c) C. muncii, deoarece scopul esențial al promovării acțiunii de față de către reclamantă, în calitatea sa de fost salariat, îl reprezintă obținerea unor recompense financiare la care se consideră îndreptățită și care nu i-au fost achitate în mod nejustificat de către pârâtă, caz în care acțiunea este prescriptibilă în termenul general de prescripție de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, termen, evident, neîndeplinit.

În ceea ce privește excepția lipsei interesului în promovarea acțiunii, instanța de fond a socotit-o nefondată, întrucât interesul reclamantei există, aceasta dorind să obțină prin promovarea acțiunii pendinte drepturi bănești suplimentare față de cele acordate ca urmare a concedierii dispuse pe temeiul art. 65-66 C. muncii, drepturile bănești din programul special de retragere întocmit de bancă și încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților fiind mai favorabile reclamantei.

În ceea ce privește inadmisibilitatea acțiunii invocată de către pârâtă, Tribunalul a reținut că este de atributul justiției să verifice pretenția reclamantei de a fi fost vătămată sau nu în drepturile și interesele sale legitime prin modul în care s-a aplicat programul special de retragere întocmit de bancă și în privința căruia reclamanta pretinde îndeplinirea cerințelor legale și abuzul angajatorului de a nu îi fi încetat raporturile de muncă în temeiul acordului de voință al părților și plata recompensei materiale substanțiale, în mod discriminatoriu.

Acceptarea tezei inadmisibilității propusă de pârâtă ar echivala în această situație cu negarea accesului efectiv al reclamantei la serviciul public al justiției, principiu garantat constituțional, ceea ce nu poate fi primit.

S-a reținut că reclamanta a ocupat în cadrul B. SA – Sucursala G. funcția de contabil, până la data de 10.11.2007, când prin decizia nr. xxx i-a încetat contractul individual de muncă în temeiul art. 65-66 C. muncii, beneficiind de drepturile prevăzute de legislația muncii și de normele interne ale unității (inclusiv de plăți compensatorii).

Începând cu data de 01.01.2007, B. SA a lansat programul „Retragerea de Aur”, ce reprezenta, în realitate, o ofertă adresată salariaților săi de încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților [art. 55 lit. b)] și cu plata unor sume bănești consistente, denumite recompense de către angajator.

Programul se adresa salariaților care, în cursul anului 2007, mai au între 5 și 7 ani (ulterior modificat la 5-8 ani) până la îndeplinirea condițiilor pentru pensionare pentru limită de vârstă și care nu se încadrează în condițiile pentru pensionarea anticipată.

În mod cu totul excepțional și pentru a veni în sprijinul acestor salariați ai săi care justificau o situație medicală deosebită, pârâta a consacrat o derogare de la condițiile generale ale programului, în sensul de a le acorda acest beneficiu al încetării raporturilor de muncă prin acord și plata recompensei, chiar dacă nu îndeplineau condițiile de retragere în cursul anului 2007.

Din punctul de vedere al tribunalului, instituirea acestei excepții de către angajator vădește, pe de o parte, dorința angajatorului de a proteja pe acei salariați care justificau o situație medicală deosebită, de natură a-i pune în dificultatea executării sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, iar pe de altă parte nu s-a dorit crearea unei oportunități pentru persoanele care nu îndeplineau cerințele generale ale programului, dar sufereau de anumite afecțiuni, să beneficieze de programul „Retragerea de Aur”, deși nu constituiau „o situație medicală deosebită”.

Oricum, pentru motive apreciate rezonabile de către tribunal, angajatorul, în cadrul programului lansat, și-a luat o măsură de precauție, menționând că: „în cazurile excepționale în care aceste cereri nu vor fi aprobate, ele nu vor produce efecte”.

Această condiție/cerință suplimentară impusă de angajator apare ca rezonabilă, întrucât nu orice aplicație (cerere) de încetare a raportului de muncă al oricărui salariat putea fi acceptată numai după un examen prealabil, ce presupunea analiza impactului măsurii încetării raportului de muncă asupra compartimentului și unității din care făcea parte salariatul aplicant.

Reclamanta a adresat conducerii SC B. SA cererea din 19.06.2007, prin care aplica la programul menționat, cerere ce i-a fost respinsă de către Comitetul Executiv în urma analizei, răspunsul fiindu-i comunicat reclamantei prin adresa nr. xxx/12.09.2007.

Astfel, reclamanta a rămas angajat al pârâtei în aceeași funcție până la data de 10.12.2007, când raporturile cu unitatea i-au încetat ca urmare a concedierii pentru motive neimputabile salariatului (art. 65-66 C. muncii), decizie pe care reclamanta nu a probat că ar fi contestat-o administrativ sau judiciar vreodată.

Tribunalul a apreciat că reclamanta nu îndeplinea cerințele prevăzute de programul „Retragerea de Aur” la data depunerii cererii care a fost respinsă în mod corect, fără a exista un tratament abuziv sau discriminatoriu, astfel cum pretinde.

Prin documentația medicală prezentată, reclamanta a făcut doar dovada existenței unor afecțiuni medicale, nu însă și a existenței unor motive medicale deosebite, care să împiedice desfășurarea în condiții normale a activităților de serviciu și nici a îndeplinirii celorlalte condiții cumulative prevăzute în program relativ la numărul de zile de concediu medical și documente care să aibă același cod de boală cu diagnosticul pentru care s-a făcut recomandarea de pensionare pentru invaliditate.

Pârâta era îndreptățită să impună acceptanților anumite cerințe pentru a putea beneficia de program, cerințe pe care le-a prevăzut în anexa privind termenii și condițiile programului „Retragerea de aur” și comunicate tuturor salariaților prin sistem intranet. În această situație, oferta reprezintă doar o etapă în procesul de formare a acordului de voință, pârâta rezervându-și dreptul de a verifica îndeplinirea condițiilor ofertei de către acceptanți, iar simpla acceptare a ofertei nu conduce automat la realizarea acordului de voință.

Reclamanta se consideră discriminată prin respingerea cererii sale de participare la program, în condițiile în care B.C.R. SA a aprobat cererile de retragere ale mai multor salariați care nu îndeplineau cumulativ condițiile ofertei.

Față de această susținere a reclamantei, instanța constată că în cauză nu este incident niciunul dintre criteriile de discriminare prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

De altfel, în sensul art. 14 din Convenția europeană a drepturilor omului (invocat chiar de reclamantă), diferența de tratament devine discriminatorie numai atunci când autoritățile statale introduc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

După cum a decis în mod constant instanța europeană, dacă acest text oferă o protecție împotriva oricărei discriminări în exercițiul drepturilor și libertăților pe care convenția le garantează, orice diferență de tratament nu semnifică, în mod automat, încălcarea sa.

Pârâta a depus copie de pe hotărârea nr. 725/02.12.2008 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care apreciază, într-o cauză similară, că selectarea persoanelor care se pot pensiona prin programul „Retragerea de aur” este o decizie managerială, care se ia raportat la interesele instituției, astfel că nu se poate reține vreun criteriu de discriminare.

Problema litigioasă, între respingerea cererii reclamantei și aprobarea cererilor de retragere ale altor 6 salariați care, susține reclamanta, nu îndeplineau cumulativ condițiile ofertei, este dacă există

analogie și comparabilitate, în sensul determinat de Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului și practica C.C.J.E.

Curtea de Justiție a Comunității Europene a stabilit în jurisprudența sa un set de elemente ce trebuiau verificate când se ridică o problemă ce ține de principiul egalității: (1) un tratament diferențiat aplicat (2) unor situații egale (3) fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă sau (4) dacă nu există proporționalitate între scopul urmărit și mijloacele folosite pentru atingerea acestui scop.

Unul dintre principiile din cadrul relațiilor de muncă este acela al egalității de tratament, consacrate de art. 5 C. muncii.

Curtea a reținut că un tratament discriminatoriu rezultat dintr-un act normativ poate fi supus controlului judecătoresc, așa cum a argumentat C.J.C.E. în cauza *J. Jenkins c. Kingate L.T.T. C-96/80*.

În speță, existența unor situații analoage sau comparabile trebuie analizată nu numai prin prisma calității de salariați din cadrul B. SA, criteriul fiind prea general, ci în raport de atribuțiile de serviciu ale diferitelor categorii, care sunt diferențiate atât din punctul de vedere al funcției, cât și din punctul de vedere al reglementărilor, condițiilor necesare pentru ocuparea funcției, conținutul concret al atribuțiilor de serviciu și complexitatea acestora.

Din analiza celor 6 solicitări aprobate, a rezultat faptul că persoanele în cauză reprezentau, fără echivoc, cazuri medicale deosebite, care împiedicau desfășurarea activității în condiții normale, prezentând următoarele afecțiuni: cataractă presenilă incipientă la ochiul stâng, DMLV, coloidă OSP, nervul optic afectat, cu o vedere foarte slabă, al ochiului drept, din cauza efortului depus, scăderea accentuată a acuității vizuale; medicul oftalmolog a propus încadrarea în gradul III de invaliditate, întrucât situația oculară nu permite efectuarea unui efort vizual susținut și prelungit; grad accentuat de handicap, constatat cu certificat emis de Comisia de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți etc.

Deși reclamanta suferă de anumite boli, astfel cum o atestă certificatele de concediu medical depuse la dosarul cauzei, totuși, nu s-a făcut proba unui caz medical deosebit, de vreme ce reclamanta și-a continuat activitatea profesională și după data refuzului B. de participare la program, reclamanta efectuându-și atribuțiile de serviciu în mod obișnuit.

Pe cale de consecință, lipsa de echivalență face ca aceste două situații să nu poată fi privite ca egale, analiza eligibilității salariaților fiind efectuată la nivelul liniei funcționale din care aceștia făceau parte, avându-se în vedere și politica financiară/de resurse umane, atât în cadrul fiecărui compartiment, cât și al băncii în ansamblu.

În această circumstanță, soluția luată de pârâtă se vedește a avea o justificare obiectivă și rezonabilă, fiind respectată proporționalitatea între scopul urmărit (acela de a veni în sprijinul persoanelor cu probleme medicale deosebite) și mijloacele folosite pentru atingerea acestui scop.

Stabilind că în mod corect B. SA a respins cererea reclamantei de a îi înceta raporturile de muncă prin acordul părților în cadrul programului „Retragerea de Aur”, măsura respingerii neavând caracter abuziv sau constituind un tratament discriminatoriu pentru salariat, pretențiile reclamantei de anulare a actului ce conține răspunsul negativ al băncii, încetarea raportului de muncă cu unitatea, plata recompensei financiare aferente programului și plata de daune morale fiind nefondate și impunându-se respingerea lor.

Împotriva acestei sentințe a formulat recurs motivat în termen legal reclamanta.

Recursul este nefondat.

Obiectul acțiunii îl constituie anularea unui înscris emis de pârâtă, prin care aceasta a comunicat reclamantei un răspuns nefavorabil la cererea de înscriere în programul „Retragerea de aur”. Totodată, recurenta-reclamantă a mai solicitat obligarea pârâtei la emiterea unei decizii de încetare a contractului individual de muncă, în temeiul art. 55 lit. b) C. muncii, în condițiile programului „Retragerea de aur”, precum și la plata sumelor de bani corespunzătoare acestui mod de încetare și a unor daune morale.

Curtea a apreciat că excepția prescripției dreptului la acțiune, invocată la fond de către pârâta B., este întemeiată și se impunea a fi admisă de către tribunal. Soluționarea greșită a excepției, prin respingerea acesteia, nu a putut fi invocată pe calea recursului de niciuna dintre părți, întrucât reclamantei nu îi este favorabilă soluția contrară, iar pârâta B. a câștigat procesul în fața instanței de fond, neavând interesul de a declara recurs.

Înainte de a expune considerentele pentru care Curtea a apreciat că excepția prescripției este întemeiată, trebuie subliniat faptul că soluția de respingere a cererii reclamantei este corectă, urmând a fi înlocuite numai considerentele.

Capătul principal al acțiunii promovate de către recurenta-reclamantă nu a fost cel referitor la plata recompenselor financiare, ci anularea actului unilateral al angajatorului prin care acesta a respins cererea reclamantei de încetare a contractului în temeiul art. 55 lit. b) C. muncii, în cadrul programului inițiat de bancă sub denumirea „Retragerea de Aur”. Această calificare se impune prin prisma faptului că plata de către angajator a compensațiilor stabilite în cadrul

programului respectiv se făcea doar în cazul încetării raporturilor de muncă prin acordul părților, în condițiile stabilite în program. Refuzul angajatorului la cererea reclamantei reprezintă cauza neplății compensațiilor, contractul încetând la o dată ulterioară, în baza altui temei de drept. Acest refuz a fost comunicat recurente-reclamante prin adresa nr. DRU xxx/12.09.2007 și, din dezvoltarea motivelor acțiunii, Curtea a constatat că acesta este actul contestat de reclamantă, în ciuda erorii strecurate în redactarea cererii introductive de instanță.

În aceste condiții, cererea principală este cea referitoare la anularea actului prin care angajatorul a respins cererea reclamantei de încetare a contractului individual de muncă în cadrul programului „Retragerea de aur”, iar capetele de cerere referitoare la obligarea părții să emită decizie de încetare în baza art. 55 lit. b) C. muncii, plata drepturilor bănești și a daunelor morale reprezintă cereri accesorii.

Conform art. 283 alin. (1) lit. a) C. muncii, cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate 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.

Adresa nr. DRU 8738/12.09.2007, emisă de B., privind refuzul încetării contractului individual de muncă al recurente-reclamante, în baza Programului „Retragerea de aur”, reprezintă o veritabilă decizie unilaterală a angajatorului referitoare la încetarea contractului individual de muncă. Aceasta a fost emisă la data de 12.09.2007.

Prin decizia nr. xxx/10.12.2007, raporturile juridice de muncă dintre părți au încetat în baza art. 65 C. muncii, decizia fiind comunicată recurente la data de 10.12.2007.

La această dată, față de comunicarea deciziei angajatorului, recurenta-reclamantă avea cunoștință că cererea sa de înscriere în programul amintit a fost respinsă, deoarece contractul a încetat în baza altui temei de drept.

În aceste condiții, cel mai târziu la data de 10.12.2007, când a primit decizia de concediere, recurenta-reclamantă avea cunoștință de decizia angajatorului, conținând refuzul acestuia de încetare a contractului individual de muncă în temeiul art. 55 lit. b) C. muncii.

Cererea de chemare în judecată, care constituie o veritabilă contestație, de data aceasta pe cale judecătorească, la decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încetarea contractului de muncă, a fost introdusă pe rolul Judecătoriei Giurgiu abia la data de 29.01.2009,

cu mult după împlinirea termenului de 30 de zile prevăzut de art. 283 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Mai mult decât atât, contractul individual de muncă al recurente-reclamante a încetat în baza art. 65 C. muncii prin decizia de concediere amintită, necontestată și, prin urmare, definitivă. După cum se poate observa, încetarea raporturilor de muncă a avut deja loc, în baza altui temei, care nu mai poate fi modificat în lipsa unei contestații formulate în termen legal.

Față de aceste considerente de fapt și de drept, reținând că a intervenit prescripția dreptului recurente-reclamante de a ataca în justiție refuzul angajatorului de încetare a contractului individual de muncă în condițiile Programului „Retragerea de aur”, Curtea a menținut soluția de respingere a cererii, pronunțată de prima instanță și a respins recursul ca nefondat.

Curtea a constatat că nu se mai impune analizarea celorlalte motive de recurs care privesc fondul cauzei, față de faptul că dreptul reclamantei la acțiune pe capătul principal de cerere s-a prescris, acesta fiind un motiv de recurs de ordine publică.

În condițiile în care actul unilateral al angajatorului, prin care a respins cererea salariatului de încetare a contractului individual de muncă nu mai poate fi anulat, intervenind prescripția extinctivă a dreptului la acțiune, cererile accesorii ale reclamantei, referitoare la încetarea contractului în temeiul art. 55 lit. b) C. muncii și obținerea compensațiilor prevăzute de programul menționat, precum și daunele morale corect au fost respinse ca neîntemeiate de instanța de fond.

2. Buna-credință în raporturile de muncă. Condițiile de formă ale deciziei de sancționare disciplinară. Obligatorietatea menționării exprese a instanței la care se poate contesta decizia, în cuprinsul acesteia

C. muncii, art. 8 alin. (1), art. 268^[1] alin. (1) lit. a)

Angajatorul nu are nicio scuză în a nu indica salariatului său pe care-l sancționează disciplinar instanța competentă la care decizia de sancționare se contestă, dimpotrivă, acesta dă dovadă de neglijență și rea-credință în raport de salariatul său, care, pe lângă faptul că se află într-o situație delicată, fiind sancționat disciplinar, este nevoit să realizeze demersuri pentru determinarea instanței competente, eventual, prin consultarea unui spe-

^[1] Art. 268 a devenit art. 252, în urma republicării Codului muncii (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011).

cialist, ceea ce contravine principiului buneicredințe în cadrul raporturilor de muncă, consacrat de art. 8 alin. (1) C. muncii, potrivit legii angajatorul având obligația legală de a îndruma salariatul său la instanța competentă.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 1697 din 17 martie 2011, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 5714/29.06.2010, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a respins ca neîntemeiată cererea formulată de contestatorul L.L. în contradictoriu cu intimatul I. Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarele:

Prin decizia 137/12.11.2009 s-a dispus, în baza art. 264 (1) lit. a) și a Regulamentului intern, sancționarea contestatorului cu avertisment pentru modul deficitar și incomplet al materialelor a căror întocmire îi revenea.

Analizând decizia sus-menționată prin prisma respectării cerințelor de conținut obligatorii prevăzute de lege, instanța de fond a apreciat că aceasta a fost întocmită cu respectarea dispozițiilor art. 268 alin. (2) lit. a) C. muncii.

Așa cum reiese din documentația aferentă deciziei de sancționare, contestatorul nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu corespunzător atribuțiilor ce i s-au trasat, raportat la proiectul 0202/2009, ceea ce a determinat sancționarea sa.

S-a statuat de către Tribunal că, potrivit art. 287 C. muncii, sarcina probei revine angajatorului, care în speța de față a probat sancțiunea aplicată contestatorului, acesta la rândul său însă nu a motivat de ce este nemulțumit de această sancțiune și o consideră netemeinică, astfel că, pentru considerentele ce preced, a respins cererea ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs în termen legal contestatorul, criticând-o pentru nelegalitate.

Se arată în dezvoltarea recursului formulat că decizia contestată este nelegală, raportat la activitatea de cercetare efectuată în cadrul intimitei – reclamantul trebuia apreciat, nu sancționat.

La termenul din data de 17 februarie 2011, recurentul a depus o completare la motivele de recurs, față de care instanța de control judiciar a invocat excepția tardivității.

Raportat la această excepție, Curtea a constatat următoarele:

Așa cum rezultă din analiza actelor și lucrărilor dosarului, sentința atacată a fost comunicată recurentului la data de 3.08.2010, aspect confirmat de dovada de comunicare atașată la dosarul de fond,

sens în care recursul formulat la data de 17 februarie 2011 este tardiv, fiind declarat cu depășirea termenului prevăzut de art. 80 din Legea nr. 168/1999, act normativ ce stabilește că, în materia litigiilor de muncă, recursul trebuie declarat în termen de 10 zile de la comunicarea hotărârii.

Prin urmare, raportat la dispozițiile art. 312 alin. (1) C. proc. civ. și art. 80 din Legea nr. 168/1999, Curtea a respins ca tardiv recursul din data de 17.02.2011.

Examinând sentința civilă atacată, sub aspectul criticilor aduse, a actelor și lucrărilor dosarului, normelor de drept material incidente în cauză, Curtea a apreciat fondat recursul introductiv, pentru considerentele ce se vor înfățișa în cuprinsul prezentei decizii.

Prin decizia nr. 137/12.11.2009 emisă de intimată s-a concretizat o măsură de sancționare cu avertisment aplicată contestatorului L.L., aceasta trebuind să fie deopotrivă legală și temeinică. Se impune a constata că dispozițiile art. 268 alin. (2) conțin șase mențiuni obligatorii ce trebuie prevăzute în decizia de sancționare, lipsa oricăreia dintre ele determinând nulitatea deciziei. Analiza cerințelor de legalitate prevalează celei referitoare la temeinicie, sens în care Curtea, în baza art. 304¹ C. proc. civ., ce permite examinarea cauzei sub toate aspectele, le va analiza cu prioritate.

Se va avea în vedere că intimata s-a rezumat la a reține în decizia contestată „nerespectarea atribuțiilor prevăzute în fișa postului”, fără a numi în concret fapta săvârșită, fără a o detalia, împrejurare ce nu este de natură a susține și argumenta soluția pronunțată în cauză.

În fapt, Curtea a apreciat că intimata nu a arătat în decizia de sancționare fapta ce se impută contestatorului sau elementul material al acestei fapte care să presupună implicarea directă în săvârșirea ei, formulările utilizate fiind generice.

Împrejurarea că în preambulul deciziei se face trimitere la referatele nr. 893/25.06.2009 și 2130/11.11.2009 nu prezintă relevanță în cauză și nu este de natură a complini cerința legii.

Totodată, prin fapta pretins a fi săvârșită de recurent se invocă a fi încălcate reglementări din Regulamentul de ordine interioară. Curtea a constatat însă că, în cuprinsul deciziei de sancționare, nu au fost prevăzute explicit reglementările de natură normativă ori convențională în domeniul muncii, în concret dispozițiile din Regulamentul intern al intimatei, din statutul de personal, contractul colectiv de muncă, care au fost încălcate. Având în vedere că aceste reglementări nu au fost indicate în cuprinsul deciziei contestate,

pentru motivarea în drept a aplicării sancțiunii disciplinare a recurentului, decizia contestată este nulă și pe acest aspect.

Nu în ultimul rând, Curtea a constatat că, sub aspect formal, decizia nu prevede instanța competentă la care decizia de sancționare poate fi contestată, mențiune prevăzută sub sancțiunea nulității absolute de dispozițiile art. 268 C. muncii. În acest sens, Curtea a reținut prevederile art. 268 C. muncii, care stabilesc în mod expres și sub sancțiunea nulității absolute, mențiunile obligatorii pe care trebuie să le cuprindă decizia de sancționare disciplinară, printre care, la lit. f), instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Angajatorul nu are nicio scuză în a nu indica salariatului său pe care-l sancționează disciplinar instanța competentă la care decizia de sancționare se contestă, dimpotrivă, acesta dă dovadă de neglijență și rea-credință în raport de salariatul său care, pe lângă faptul că se află într-o situație delicată fiind sancționat disciplinar, este nevoit să realizeze demersuri pentru determinarea instanței competente, eventual prin consultarea unui specialist, ceea ce contravine principiului bunei-credințe în cadrul raporturilor de muncă, consacrat de art. 8 alin. (1) C. muncii, potrivit legii angajatorul având obligația legală de a îndruma salariatul său la instanța competentă.

O asemenea mențiune nu este inserată în decizia contestată, simpla referire că „decizia se poate contesta la instanța de la domiciliul contestatorului” nu complinște cerința legii, iar legea prevede sancțiunea nulității absolute pentru lipsa acestei mențiuni.

Or, instanța competentă potrivit legii era Tribunalul București și această mențiune trebuia inserată în conținutul deciziei.

Lipsa oricăreia din mențiunile prevăzute la art. 268 alin. (2) C. muncii în decizia de sancționare determină nulitatea absolută.

Constatarea nulității deciziei de sancționare pentru aspectele sus-menționate face de prisos analiza temeiniciei aceleiași decizii.

Față de cele ce preced, Curtea, în baza art. 312 alin. (1) C. proc. civ., a admis recursul introductiv, a modificat sentința atacată, în sensul că a admis contestația, a dispus anularea deciziei nr. 137/12.11.2009 emisă de intimată, constatând că prima instanță a realizat o greșită interpretare și aplicare a normelor de drept substanțial incidente în cauză, nelegal apreciind că în cauză au fost respectate dispozițiile art. 268 alin. (2) lit. a) C. muncii.