

Capitolul I. Abateri disciplinare.

Noțiune

I. Calificarea abaterii disciplinare. Părăsirea neautorizată și intempestivă a locului de muncă, în vederea declanșării unui protest spontan. Individualizarea sancțiunii. Avertisment

C. muncii, art. 263^[1], art. 268^[2]

■ Constituie abatere disciplinară părăsirea neautorizată și intempestivă a locului de muncă, în manifestarea unui interes propriu, necauzată de o situație de forță majoră, exoneratoare de răspundere.

■ Atitudinea angajatorului de nerespectare a unor obligații contractuale sau legale nu poate justifica încălcarea de către salariat, la rândul său, a obligațiilor ce îi revin în ceea ce privește disciplina muncii.

■ În vederea obținerii plății drepturilor salariale restante, salariatul poate formula o cerere de chemare în judecată a angajatorului sau, în cazul în care o atare cale este apreciată ca lipsită de eficiență imediată, poate solicita conducătorului ierarhic aprobarea de ore libere, acțiunea de părăsire a locului de muncă în vederea declanșării unui protest spontan neavând temei legal.

■ Nu se poate reține nici o eventuală excepție de neexecutare a contractului, prin refuzul muncii în cazul neplății salariului, întrucât dispozițiile legii speciale, Codul muncii, nu prevăd o astfel de posibilitate în derularea relației contractuale care nu are un caracter de egalitate juridică între contraprestații.

*C.A. București, s. civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 5872R din 5 octombrie 2011, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 411/17.01.2011, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a respins acțiunea formulată de contestatorul A.C., în contradictoriu cu intimata SC V. SA, ca neîntemeiată.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut că intimata a emis decizia nr. 73 la data de 09.07.2010, prin care a dispus,

^[1] În urma republicării Codului muncii (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011), art. 263 a devenit art. 247.

^[2] În urma republicării Codului muncii, art. 268 a devenit art. 252.

în temeiul art. 264 alin. (1) lit. a) C. muncii, sancționarea disciplinară a salariatului A.C., îndeplinind funcția de sudor în cadrul Secției Unități de Pompă, ca urmare a faptului că acesta a încălcat art. 62 lit. c) din Regulamentul intern. S-a constatat că în sarcina acestuia s-a reținut faptul că în data de 11.06.2010 a părăsit locul de muncă, fără a-și anunța șeful ierarhic superior, nu a utilizat corespunzător timpul de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, a produs prejudicii societății prin neparticiparea la procesul muncii, fapt ce a cauzat întârzierea contractelor comerciale angajate de societate.

În drept, instanța de fond a reținut dispozițiile art. 263 și art. 268 C. muncii. Pe de altă parte, s-a avut în vedere art. 62 lit. c) din Regulamentul intern al SC V. SA, care prevede că „sunt calificate abateri disciplinare fapte ca: părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal”, dar și art. 168 lit. i) din Contractul colectiv de muncă pe anii 2008-2011 la nivelul SC V. SA, care stipulează că „salariații au următoarele obligații: să nu părăsească locul de muncă în timpul programului de lucru decât în baza documentelor legale stabilite de conducerea societății comerciale, de regulamentul intern sau de deciziile interne”.

Analizând cuprinsul deciziei nr. 73/09.07.2010, emisă de intimată, instanța de fond a constatat că aceasta a fost întocmită cu respectarea tuturor condițiilor de formă prevăzute de art. 268 alin. (2) C. muncii, în cuprinsul acesteia fiind descrisă fapta care constituie abatere disciplinară reținută în sarcina contestatorului; au fost indicate prevederile din regulamentul intern aplicabil, încălcate de salariat, temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară a fost aplicată, termenul în care sancțiunea poate fi contestată, instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată. De asemenea, s-a reținut că sancțiunea a fost aplicată cu respectarea termenelor prevăzute de art. 268 alin. (1) C. proc. civ. În acest context, instanța de fond a observat că societatea intimată a procedat la efectuarea cercetării disciplinare a salariatului, acesta fiind convocat pentru data de 24.06.2010, când a răspuns la întrebările adresate de comisie, în urma cercetării fiind întocmit procesul-verbal al comisiei de cercetare disciplinară prealabilă înregistrat sub nr. 5127/09.07.2010.

S-a arătat că, deși potrivit art. 267 C. muncii, „sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute de art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”, angajatorul a înțeles să dea relevanță dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Contractul colectiv

de muncă 2008-2010, care prevede că „sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”, fiind eliminată exceptarea de la parcurgerea acestei proceduri în cazul aplicării sancțiunii cu avertisment.

Totodată, instanța de fond a constatat că, prin acțiunea formulată, contestatorul nu a invocat niciun motiv de nulitate a deciziei nr.73/09.07.2010.

În ceea ce privește condițiile de fond, prima instanță a reținut că pentru antrenarea răspunderii disciplinare, fapta săvârșită de salariat trebuie să reprezinte abatere disciplinară, fiind necesar ca aceasta să îndeplinească următoarele condiții: să fie comisă în legătură cu munca sa; prin aceasta să se încalce normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici; să fie comisă cu vinovăție.

Pe de altă parte, s-a avut în vedere că sancțiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplină. S-a arătat că, în raport de dispozițiile art. 263 alin. (1) C. muncii, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având competența de a stabili sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a criteriilor prevăzute de art. 266 lit. a)-e) C. muncii. Instanța de fond a observat că fapta săvârșită de contestator este prevăzută în cuprinsul art. 62 lit. c) din Regulamentul intern al SC V. SA, urmând a se stabili dacă aceasta întrunește elementele constitutive ale abaterii disciplinare. În acest context, prima instanță a reținut că s-a susținut de către contestator faptul că nu a părăsit locul de muncă în interes personal, ci s-a deplasat în cadrul societății, de la secția în care își desfășura activitatea, la sediul administrativ al societății intime.

Interpretând dispozițiile cuprinse în art. 62 lit. c) din Regulamentul intern, instanța de fond a apreciat că părăsirea locului de muncă presupune strict deplasarea din locul unde salariatul își desfășoară activitatea într-o altă locație, inclusiv în cadrul aceleiași secții. Astfel, instanța de fond a apreciat că nu prezintă relevanță dacă în momentul în care contestatorul a plecat din locul unde își desfășura activitatea productivă s-a deplasat în cadrul curții unde sunt amplasate clădirile aparținând societății intime sau a depășit limita teritorială a acestora.

S-a observat că scopul instituirii acestei obligații în sarcina salariaților, prin art. 168 lit. i) din Contractul colectiv de muncă 2008-2010 la nivelul SC V. SA, este acela de a asigura prezența lucrătorilor la locul de muncă, astfel încât activitatea de producție și respectarea termenelor de livrare să nu sufere întârzieri. De asemenea, prima instanță a reținut că salariatul a susținut că părăsirea locului de muncă nu s-a făcut în interes personal, ci pentru a participa la un protest spontan, cu scopul de a obține plata drepturilor salariale restante.

Însă, în ceea ce privește greva, instanța de fond a reținut că, potrivit dispozițiilor art. 40 din Legea nr. 168/1999, „Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege”; art. 41 prevede: „(1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte. (2) Înainte de declanșarea grevei medierea și arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape”; art. 42 prevede: „(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. (2) Pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declanșat conflictul de interese”.

Așadar, s-a apreciat că pentru a putea fi declanșată greva, trebuie urmată procedura prevăzută de lege, prin dispozițiile legale relevante nefiind recunoscută posibilitatea declanșării unei „greve/protest spontan”.

S-a observat că, în cauză, aspectele prezentate de contestator cu privire la neplata drepturilor salariale reprezintă un conflict de drepturi, iar nu unul de interese; nu au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese, momentul declanșării grevei nu a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte și nu s-a făcut dovada că hotărârea de a declara greva a fost luată de organizațiile sindicale reprezentative participante la

conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

S-a amintit că prin Decizia nr. 161/2008, pronunțată de Curtea Constituțională, cu referire la art. 41 din Legea nr. 168/1999, s-a constatat că „prevederea unor condiții pentru exercitarea dreptului la grevă nu poate fi privită ca fiind contrară dispozițiilor constituționale care consacră acest drept ori celor care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Astfel, art. 43 din Constituție prevede că legea stabilește condițiile și limitele exercitării dreptului la grevă. Prin urmare, acesta nu este un drept absolut, astfel că exercitarea sa poate fi supusă unor condiții pe care legiuitorul le consideră necesare pentru a asigura deopotrivă valorificarea atât a drepturilor salariaților, cât și a drepturilor angajatorului, ca părți ale conflictului de muncă”. S-a arătat că nici în contextul reglementărilor internaționale dreptul la grevă nu apare ca un drept absolut. Astfel, art. 8 din Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale consacră dreptul la grevă, cu precizarea că acesta trebuie exercitat conform legilor din fiecare țară. În aceste condiții, instanța de fond a constatat că protestul spontan la care a participat contestatorul nu s-a desfășurat cu respectarea dispozițiilor legale.

Prima instanță a constatat că, într-adevăr, în cadrul societății intimatate existau probleme cu privire la plata cu întârziere a salariilor și a celorlalte drepturi către salariați, împrejurări ce rezultă din cuprinsul înscrisurilor depuse la dosar de către contestator. Cu toate acestea, s-a apreciat că salariații aveau la îndemână posibilitatea acționării în justiție a angajatorului, conform dispozițiilor art. 161-166 C. muncii, în vederea obținerii plății drepturilor salariale restante, iar nu cea a declanșării unui protest spontan.

Având în vedere aceste considerente, apreciind că salariatul a părăsit locul de muncă în scopul participării la un protest ce s-a desfășurat fără a fi respectate condițiile și limitele prevăzute de lege, instanța de fond a considerat că fapta ce i se impută contestatorului reprezintă o abatere disciplinară.

Totodată, s-a reținut că sancțiunea aplicată, respectiv avertismentul, respectă principiul proporționalității conform art. 266 C. muncii, fiind cea mai ușoară dintre sancțiunile prevăzute de art. 264 C. muncii. Instanța de fond a mai avut în vedere faptul că în cauză s-a susținut de către contestator că intimata nu a înregistrat niciun prejudiciu ca urmare a faptului că ziua de 11.06.2010 a fost recuperată în data de

24.07.2010, așa cum rezultă din decizia nr. 83/09.07.2010 a SC V. SA.

Cu toate acestea, s-a observat că răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu alte forme de răspundere juridică, respectiv cu răspunderea patrimonială, dacă salariatul a produs angajatorului un prejudiciu material, răspunderea contravențională sau răspunderea penală, dacă salariatul a comis o infracțiune. S-a menționat că prin fapta săvârșită, contestatorul a încălcat normele cuprinse în regulamentul intern, constituind astfel abatere disciplinară, dar în același timp a determinat o perturbare a activității de producție desfășurată de angajator, putând genera întârzieri în efectuarea și livrarea comenzilor, astfel încât este firesc ca angajatul să recupereze ziua de lucru pierdută în data de 11.06.2010, fără ca de aici să decurgă concluzia că pentru aceeași faptă au fost aplicate două sancțiuni.

În timp ce avertismentul aplicat prin decizia nr. 73/09.07.2010 reprezintă sancțiunea disciplinară pentru faptul că în data de 11.06.2010 contestatorul a părăsit locul de muncă, s-a apreciat că recuperarea acestei zile nelucrate în data de 24.07.2010 reprezintă o formă de reparare în natură a prejudiciului material cauzat angajatorului.

Împotriva sentinței sus-menționate, a declarat recurs recurentul-contestator A.C., care a criticat-o pentru nelegalitate.

În dezvoltarea motivelor de recurs, recurentul a arătat că instanța de fond a calificat protestul drept grevă și a judecat situația de fapt prin prisma normelor juridice de reglementare a grevei. S-a precizat că intenția salariatului nu este aceea de a participa la grevă, deoarece conflictul cu administrația nu prevedea un conflict de interese și nici nu se poate discuta despre un conflict de drepturi. S-a menționat că în data de 11.06.2010 salariații au formulat cereri verbale cu privire la plata drepturilor salariale restante, iar instanța fondului a considerat în mod nejustificat că această cerere nu poate fi formulată verbal conducerii societății și că trebuie ca persoana îndreptățită să se adreseze numai instanței judecătorești în scris. S-a arătat că după ce salariatul și-a cerut drepturile salariale, acestea i-au fost achitate, conform adresei nr. 19/11.06.2010, ulterior munca fiind reluată efectiv. Cu privire la interesul personal înscris în decizia de sancționare și valorificat de instanță, în sensul că a părăsit locul de muncă în scop personal, s-a susținut că instanța de control nu poate reține că drepturile salariale sunt interese personale, ci drepturi de creanță, distincția dintre interes personal și drept de creanță fiind făcută

în literatura de specialitate în mod clar. S-a susținut că din actele dosarului rezultă că societatea nu a achitat drepturile salariale cu rea-credință, deși existau fonduri, pentru a provoca angajații și a justifica o concediere colectivă. S-a arătat că din înscrisul administrat de contestator – știrea online rezultă că a existat un protest spontan în incinta uzinei V., în interiorul clădirii angajații cerând conducerii societății plata salariilor restante. Purtătorul de cuvânt al Jandarmiei a precizat în mod expres că salariații nu au nevoie de autorizație și nu pot fi amendați și implicit sancționați. De altfel, s-a menționat că este de notorietate faptul că și alți salariați ai aceluiași acționar majoritar nu și-au încasat drepturile salariale, timp de luni de zile, justiția nerezolvând aceste aspecte nici până în prezent.

Cu privire la accesul la justiție așa cum este el consacrat, s-a susținut că acesta nu trebuie exercitat în mod abuziv de niciuna dintre părți. Or, și în prezent în societate plățile salariale se fac cu întârziere. Văzând cuprinsul procesului-verbal de cercetare prealabilă, s-a invocat nulitatea acestuia pentru faptul că nu a fost făcut nominal pentru contestator și nu cuprinde motivul pentru care apărarea acesteia a fost înlăturată. Cu privire la regulamentul intern în baza căruia s-a dispus sancționarea, s-a arătat că nu există dovada părăsirii de către contestator a incintei societății. S-a amintit că în același document se prevede, în art. 25 lit. a), „dreptul la salarizare pentru munca depusă”, iar în art. 24 lit. c) există obligația societății cu privire la respectarea prevederilor contractului individual de muncă, respectiv plata salariilor. Cu referire la același regulament, s-a precizat că în art. 65 lit. l) există prevederea că „în cazul în care se constată abatere disciplinară, conducătorii ierarhici sunt obligați să informeze în scris conducerea societății”. S-a arătat că existența acestui înscris reprezintă, conform societății, actul de sesizare ce stă la baza oricărei cercetări. În această situație, s-a arătat că nu există un asemenea document și nu reiese din niciun înscris cine este șeful ierarhic superior al contestatorului, ce ordine de serviciu a dat acesta și dacă contestatorul a avut sau nu acordul cu privire la deplasarea din secția de producție la birourile societății. (...)

Analizând întregul material probator administrat în cauză prin prisma criticilor invocate de recurentul-reclamant, care se încadrează în motivul de recurs prevăzut de art. 304 pct. 9 C. proc. civ., Curtea constată următoarele:

Prima instanță a fost investită să soluționeze acțiunea formulată de către recurentul-contestator împotriva deciziei nr. 73/09.07.2010,

emisă de intimată, prin care s-a dispus sancționarea sa disciplinară cu avertisment, în temeiul art. 264 alin. (1) lit. a) C. muncii, raportat la art. 62 lit. c) din Regulamentul intern al SC V. SA. Potrivit deciziei de sancționare, în sarcina recurentului s-au reținut următoarele: părăsirea locului de muncă la data de 11.06.2010, fără anunțarea șefului ierarhic superior; utilizarea necorespunzătoare a timpului de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu; producerea de prejudicii societății prin neparticiparea la procesul muncii, fapt care a cauzat întârzierea contractelor comerciale angajate de societate. Articolul 62 lit. c) din Regulamentul intern al SC V. SA, indicat în cuprinsul deciziei amintite, califică drept abatere disciplinară părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal, în condițiile în care obligația de a nu părăsi locul de muncă era reglementată de art. 168 lit. i) din Contractul colectiv de muncă pe anii 2008-2011 la nivelul SC V. SA. Recurentul-contestator a confirmat, în cursul procesului, faptul că a părăsit zona de lucru, însă a susținut că s-a deplasat în altă locație din aceeași incintă, pentru a cere plata drepturilor salariale restante, după care a revenit și a continuat activitatea. Recurentul a mai învederat că nu afirmă un interes personal, cum s-a reținut în decizie, ci un drept nerespectat, și a mai arătat că nu este vorba despre o grevă, ci despre o cerere verbală a drepturilor salariale, dovadă fiind faptul că s-a întors după achitarea drepturilor salariale și și-a reluat lucrul.

Cu privire la aceste apărări, Curtea reține că „părăsirea locului de muncă” în sensul descris în regulament înseamnă spațiul în care angajatul își desfășoară propria activitate. Faptul că societatea ocupă o mare suprafață de teren, al cărui sediul administrativ se află la circa 2 km, în aceeași incintă, nu poate conduce la concluzia că prin deplasarea exclusiv în incinta societății salariațul recurent nu ar fi părăsit locul de muncă, fapt calificat ca abatere disciplinară.

Referitor la scopul deplasării, contestatorul a susținut că cererea prin care a solicitat plata salariului restant nu este o formă de manifestare a unui interes personal, ci de afirmare a unui drept. Curtea reține că, în acest caz, noțiunea de interes personal nu are o sferă semantică diferită de cea a dreptului subiectiv pretins, fiind evident, în interpretarea dată de art. 62 lit. c) din Regulament, că noțiunea utilizată în descrierea laturii subiective a faptei este cea în care interesul se confundă cu afirmarea unui drept. În ceea ce privește cauza acestei manifestări, aceasta a fost reprezentată de o încetare spontană temporară a lucrului, generată de necesitatea salariaților de a-și

pretinde în fața conducerii societății drepturile salariale restante. Deși în recurs contestatorul a subliniat că nu a făcut decât să formuleze o cerere verbală de plată a salariului, modalitatea în care aceasta a acționat se circumscrie descrierii faptei calificate ca abateri disciplinară. Prin urmare, nu obiectul solicitării este sancționat, ci modul în care aceasta a fost formulată, prin părăsirea neautorizată și intempestivă a locului de muncă, cauzată nu de o situație de forță majoră, caz în care ar fi intervenit exonerarea de răspundere, ci în manifestarea unui interes propriu.

S-a mai susținut de către recurent că cercetarea disciplinară a avut un caracter global, și nu individual. Faptul că împrejurările în care s-a comis abaterea disciplinară au fost lămurite în aceeași procedură pentru toți salariații implicați în producerea ei nu reprezintă o cauză de nulitate a concedierii, în condițiile în care fapta a fost individualizată pentru fiecare în parte, iar sancțiunea disciplinară aplicată este individuală.

Cu privire la inexistența unui act de sesizare, respectiv referatul șefului ierarhic superior, Curtea reține că acesta nu este o cauză de nulitate a deciziei de sancționare care să poată fi analizată în cadrul verificării legalității deciziei și nici nu a fost invocată în fața instanței de fond în contestația inițială, pentru a putea face obiectul controlului judiciar de legalitate. S-a mai invocat drept cauză exoneratoare de răspundere, nerespectarea de către angajator, la rândul său, a obligației de plată a salariilor.

Curtea apreciază că atitudinea angajatorului de nerespectare a unor obligații contractuale sau legale nu poate justifica încălcarea de către salariat, la rândul său, a obligațiilor ce îi revin în ceea ce privește disciplina muncii.

În vederea obținerii plății drepturilor salariale restante, salariatul avea posibilitatea formulării unei cereri de chemare în judecată a angajatorului, conform dispozițiilor art. 161-166 C. muncii, sau, în cazul în care o atare cale era apreciată ca lipsită de eficiență imediată, se putea solicita conducătorului ierarhic aprobarea de ore libere, acțiunea de părăsire a locului de muncă, în vederea declanșării unui protest spontan, neavând temei legal. De asemenea, nu se poate reține nici o eventuală excepție de neexecutare a contractului, prin refuzul muncii în cazul neplății salariului, întrucât dispozițiile legii speciale, Codul muncii, nu prevăd o astfel de posibilitate în derularea relației contractuale, care nu are caracter de egalitate juridică între contraprestații.

Referitor la existența unui prejudiciu, se reține că acesta nu a fost elementul determinant în calificarea abaterii disciplinare; de altfel, angajatorul nu a declanșat o acțiune în răspundere patrimonială împotriva salariaților, în condițiile în care aceștia au recuperat într-o altă zi timpul de lucru nevalorificat în ziua protestului.

Curtea reține că, la individualizarea sancțiunii, contestatorului i s-a aplicat avertismentul, cea mai puțin gravă dintre sancțiuni, avându-se în vedere gravitatea redusă a faptei și a consecințelor acesteia.

În consecință, pentru considerentele expuse, Curtea a reținut că instanța de fond a făcut o corectă interpretare și aplicare a dispozițiilor legale aplicabile, pronunțând o hotărâre legală și temeinică, ce a fost menținută, astfel încât, în baza art. 312 alin. (1) C. proc. civ., cu majoritate, a respins recursul ca nefondat.

Opinia minoritară a fost justificată de următoarele considerente:

Abaterea disciplinară este o faptă ilicită de încălcare a obligațiilor ce rezultă în sarcina salariatului din normele care reglementează relațiile de muncă, săvârșită cu vinovăție, fie că se manifestă sub forma intenției directe sau a intenției indirecte, că rezultă din acceptarea de către angajat a producerii efectului dăunător, pe care nu-l urmărește, sau numai din neglijența acestuia în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. În speță, salariatul a fost sancționat pe motiv că la data de 11.06.2010 a părăsit locul de muncă fără a-și anunța superiorul, ceea ce a făcut ca timpul de lucru pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu să nu fie utilizat corespunzător și a cauzat întârzierea contractelor comerciale angajate de societate. În drept, faptele au fost încadrate în prevederile art. 62 lit. c) din Regulamentul intern al societății, respectiv art. 168 lit. i) din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, aferent perioadei 2008-2011.

Fapta de a cauza prejudicii societății prin modul de utilizare a timpului afectat lucrului, ceea ce ar fi cauzat întârzieri în onorarea contractelor comerciale ale societății, nu a fost în niciun fel circumstanțiată prin indicarea în concret a prejudiciului suferit și a dovezilor acestuia, respectiv imposibilitatea executării obligațiilor ce au revenit societății din contractele încheiate cu terții. Este un fapt real că pentru a sancționa o abatere disciplinară, societatea nu este ținută să invoce și să probeze vreun prejudiciu, răspunderea disciplinară fiind atrasă pe acest tărâm disciplinar pornind de la caracterul ilicit și periculos al unei fapte de nesocotire a obligațiilor ce revin anga-

jatului în legătură cu munca, independent de producerea unui efect negativ asupra procesului de producție.

Prejudicierea angajatorului este susceptibilă de sancționare și dezdăunare și pe alte temeuri; în speță însă, unitatea a pretins cauzarea unei pagube prin chiar conținutul constitutiv al faptei reținute în calitate de abatere disciplinară, situație în care, potrivit exigenței de probațiune impuse de prevederile art. 287 din Legea nr. 53/2003, era ținută s-o dovedească. Or, în cursul procesului, pârâta-intimată nu a dovedit în ce a constatat prejudicierea sa prin fapta de părăsire de către intimat a locului de muncă în timpul programului și nici legătura de cauzalitate dintre actul de nesubordonare și nerespectarea obligațiilor contractuale asumate de societate. Mai mult, data de 24.07.2010, zi de repaus săptămânal, a fost declarată lucrătoare pentru salariații care au lucrat în schimbul I la data de 11.06.2010, în vederea recuperării prejudiciului cauzat prin părăsirea locului de muncă în condițiile specifice acelei zile.

În sine, însă, fapta de părăsire a locului de muncă poate constitui abatere disciplinară, fiind sancționată ca atare și de prevederile regulamentului intern și ale contractului colectiv de muncă, cu condiția să fie săvârșită cu vinovăție, înțelegând prin aceasta că salariatul a urmărit ori numai a acceptat acest rezultat sau el s-a datorat ușurinței ori nesocotinței sale. În speță, forma de vinovăție nu ar putea fi decât intenția indirectă, dar numai dacă cea directă, constând în deplasarea la sediul administrativ al unității, pentru a-și reclama drepturile salariale neîncasate de două luni, ar fi incriminabilă. Din înscrierile aflate la dosarul de fond (un schimb de adrese între societate și reprezentanții salariaților sau direct către salariați), rezultă că la data de 11.06.2010, unitatea nu plătise salariile angajaților nici pentru luna aprilie, nici pentru luna mai, fiind anunțați că s-au făcut demersuri în ziua anterioară pentru a se obține plata în avans de la un cocontractant, care a declarat că ar face tot posibilul până la sfârșitul săptămânii următoare.

De asemenea, rezultă că la data de 17.06.2010 se va organiza licitație pentru vânzarea, de urgență, a stocurilor fără mișcare ale societății pârâte, după încheierea căreia, din banii încasați, se vor acorda salariile. Într-o atare situație și dat fiind că plata salariilor nu poate fi condiționată decât de desfășurarea muncii în perioada acoperită de acestea, respectiv două luni anterioare, iar nu de bunăvoința unui client ori de soarta unei licitații ce se va organiza în viitor, mai mulți salariați au părăsit locul de muncă și s-au deplasat la birourile societății, în cadrul aceleiași platforme, spre a-și reclama

drepturile salariale restante. Ca urmare a acestui protest, salariile au fost achitate în aceeași zi.

Prin urmare, părăsirea locului de muncă nu s-a făcut în niciun caz pe baza intenției de a nu lucra în respectivul interval, dintr-un motiv sau altul, personal, ci aceasta s-a produs în exercițiul valorificării unui interes mai mult decât legitim: obținerea salariului pentru munca deja prestată.

Desigur că protestul, astfel cum s-a desfășurat în cauză, nu este mijlocul legitim de restabilire a drepturilor încălcate, dar nici angajatorul nu se poate prevala în aceste condiții de prerogativa sa disciplinară, pentru că actul de nesubordonare a fost determinat direct de propria-i culpă în modul cum a gestionat organizarea activității care a condus la pretinsa imposibilitate de plată.

Mai ales că, urmare a protestului, s-au găsit resurse de plată în aceeași zi. Se reține, de asemenea, și că angajatorul nu s-ar fi putut prevala în fața angajaților de imposibilitatea de plată, nicio dispoziție legală sau contractuală nelegitimându-l la neplata ori întârzierea plății, după cum nu se poate aprecia nici că și-ar fi îndeplinit în mod legal și regulamentar obligația de a-și informa angajații asupra situației economice și financiare a unității, ori de a se consulta cu reprezentanții salariaților când a decis să nu plătească salariile acestora două luni, intenționând să-i amâne în continuare [art. 40 alin. (2) lit. d) și e) din Legea nr. 53/2003, art. 5 din Regulamentul intern].

Simpla informare, de altfel neprobată, cu privire la faptul că în lunile anterioare nu au existat livrări și nici încasări, iar împrumutul contractat a fost deja cheltuit, nu satisface exigențele textelor anterior evocate, în absența datelor concrete, a cifrelor, a planului de organizare a societății, a celui managerial, a modului cum a fost el adus la îndeplinire etc., informări ce ar trebui să fie periodice și, oricum ar fi, nu justifică neplata salariilor, pentru că în caz de imposibilitate obiectivă, legea oferă proceduri de reorganizare, restructurare, insolvență, dar nu permite pur și simplu neplata salariilor.

În consecință, având în vedere împrejurările concrete în care a fost săvârșită fapta de părăsire a locului de muncă, angajatorul vinovat de a fi provocat-o nu este abilitat să facă uz de prerogativa disciplinară nici măcar pentru a aplica sancțiunea cea mai ușoară, astfel că, potrivit opiniei minoritare, recursul trebuia admis, în sensul modificării sentinței recurate, admiterii contestației și anulării deciziei de sancționare disciplinară.

2. Concediere pentru necorespundere profesională. Evaluare prealabilă a salariatului. Reorganizarea structurilor funcționale ale angajatorului. Reintegrarea contestatorului în postul avut anterior concedierii

C. muncii, art. 61 lit. d)

■ Necorespunderea profesională reprezintă o împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă, care conduce ori este aptă să conducă la obținerea unor performanțe profesionale mai scăzute decât cele pe care în mod rezonabil angajatorul este îndrituit a le aștepta de la salariat și presupune necunoașterea regulilor specifice unei funcții, meserii sau profesii.

■ Angajatorul trebuia să probeze fapte obiective sau repetate de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, care să fie astfel delimitate de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni concedierea disciplinară.

■ În situația concedierii pentru necorespundere profesională, procedura de evaluare profesională este cea stabilită prin negocieri de partenerii sociali la nivel național și de ramură și se concretizează prin regulamentul intern.

■ Procedura de evaluare trebuie să permită salariatului să-și motiveze actele, faptele de necorespundere profesională, pentru ca angajatorul să cunoască toate circumstanțele ce au determinat neîndeplinirea ulterioară a sarcinilor de serviciu.

■ Obținerea mediei de 5,5 puncte la o testare de evaluare profesională, fără a stabili dacă este teoretică sau practică, nu este de natură a justifica măsura concedierii, întrucât necorespunderea profesională trebuie atestată printr-un complex de teste ce presupune examinarea scrisă, orală, practică, conform Contractului colectiv de muncă la nivel național pe anii 2007-2010.

■ Stabilind un mod de încetare a contractelor de muncă pentru un întreg colectiv, în afara cauzelor expres și limitativ prevăzute de legislația muncii, angajatorul a creat o instituție hibridă prin care dispune concedierea, atât ca urmare a reorganizării unității angajatoare, cât și ca urmare a nepromovării testării organizate în vederea evaluării profesionale.

■ Ca efect al aplicării directe în dreptul intern a jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, în speță a cauzei *Ștefănescu c. României*, angajatorul era obligat să-l reintegreze pe contestator în funcția și postul avute anterior concedierii,

chiar în condițiile desființării direcției în care activa acesta și a fostului minister.

*C.A. București, s. civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 5660R din 15 octombrie 2009, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 2065/12.03.2009, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a admis acțiunea precizată formulată de contestatorul C.I. în contradictoriu cu pârâta C.; a anulat dispoziția nr. 64/25.02.2008, emisă de intimată și a dispus repunerea părților în situația anterioară prin reintegrarea contestatorului în postul și funcția deținute anterior concedierii; a obligat intimata la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă; a luat act că reclamantul a renunțat la judecata capătului de cerere având ca obiect constatarea nulității contractului colectiv de muncă aferent anului 2008.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarele:

Contestatorul a fost angajatul intimatei în funcția de economist marketing, în baza contractului individual de muncă înregistrat cu nr. 453/01.01.1995. Ulterior, prin acte adiționale la contractul individual de muncă au fost modificate elemente esențiale ale acestuia, din data de 01.06.1995, salariatul îndeplinind funcția de director al Departamentului Euro Info Center. Prin decizia nr. 47/10.05.1999, începând cu data de 01.06.1999, contestatorul a fost numit în funcția de asistent al președintelui C. și a încheiat un nou contract individual de muncă cu nr. 1231/01.12.1999 pentru noua funcție. Principalele atribuții ale acestuia sunt prevăzute în fișa postului, depusă la dosar, semnată de acesta la data de 22.03.2006. Prin dispoziția nr. 64/25.02.2008 s-a decis încetarea contractului individual de muncă al contestatorului începând cu data de 24.03.2008, în baza art. 61 lit. d), art. 63 alin. (2) și art.73 alin. (1) C. muncii, precum și art. 74 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național 2007-2010, pentru necorespondere profesională.

A constatat Tribunalul că, așa cum rezultă din conținutul dispoziției contestate, măsura respectivă s-a dispus în baza procesului-verbal de evaluare a angajaților C. din data de 07.02.2008, precum și în baza adresei nr. 323/21.02.2008 de răspuns la contestațiile depuse. Dispoziția contestată concretizează o măsură de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului, în condițiile art. 61 lit. d)

C. muncii. Potrivit acestor dispoziții, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

S-a reținut că necorespunderea profesională reprezintă o împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obținerea unor performanțe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul este îndrituit a le aștepta de la salariat și presupune necunoașterea regulilor specifice unei funcții, meserii sau profesii. De aceea, angajatorul trebuia să probeze fapte obiective sau repetate, de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, delimitându-se în acest mod de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni concedierea disciplinară. Fiind o cauză de încetare a contractului neimputabilă salariatului, concedierea pentru necorespundere profesională presupune anumite obligații ale angajatorului, printre care, potrivit art. 63 alin. (2) C. muncii, și pe aceea de evaluare prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.

S-a statuat că, în temeiul art. 77 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă. Astfel, evaluarea salariatului pentru necorespundere profesională se face de către o comisie numită de angajator. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză. Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte: a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei; b) modalitatea în care se va desfășura examinarea. Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză. În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie. Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării. În urma examinării, dacă salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

Din analiza înscrisurilor depuse la dosar, Tribunalul a constatat că încetarea contractului de muncă nu s-a făcut în condițiile de legalitate și temeinicie prevăzute de Codul muncii.

Astfel, concedierea contestatorului a intervenit ca urmare a evaluării întregului personal al C., de la directori la șoferi sau personalul necalificat, evaluare ce nu a fost determinată de constatarea unor performanțe scăzute în activitatea acestora, fapt demonstrat de lipsa unui raport sau a unei sesizări în acest sens, sesizare care să determine începerea procedurii prealabile de evaluare a salariaților. În fapt, la baza procedurii de evaluare a întregului personal a stat decizia nr. 2/15.01.2008 a Colegiului de conducere și decizia nr. 12/17.01.2008 privind constituirea comisiei de evaluare a personalului C., aceasta din urmă fiind adoptată ca urmare a primei decizii, așa cum rezultă din conținutul actelor depuse la dosar. Prin decizia nr. 2/15.01.2008 a Colegiului de conducere, printre altele, a fost aprobată o nouă organigramă, fără a se face vorbire de o eventuală necorespondere profesională a salariaților și, implicit, a contestatorului.

Din probele administrate în cauză, instanța de fond a constatat că evaluarea întregului personal a fost determinată de aprobarea acestei organigrame, conducerea stabilind testarea în masă a personalului cu scopul păstrării în cadrul noii structuri doar a celor care erau admiși în urma evaluării astfel organizate. În acest sens, trebuie reținut că prin dispoziția nr. 21/28.01.2008 s-a decis desființarea structurilor de personal prevăzute în organigrama valabilă până la data de 15.01.2008, iar prin decizia nr. 2/15.01.2008 a fost aprobată o nouă organigramă și implementarea unei noi structuri de personal. Dar

această „implementare” s-a făcut, așa cum rezultă din chiar conținutul dispoziției respective, prin evaluarea în masă a personalului, urmând să-și continue activitatea în funcție de pregătirea profesională. Prin dispoziția respectivă, angajatorul stabilește un mod de încetare a contractelor de muncă pentru un întreg colectiv, în afara cauzelor expres și limitativ prevăzute de legislația muncii, creând o instituție hibridă prin care dispune concedierea atât ca urmare a reorganizării unității angajatoare, cât și ca urmare a nepromovării testării organizate în vederea evaluării profesionale.

Faptul că s-a încercat concedierea salariaților pentru necorespondență profesională, nu ca urmare a unor deficiențe de pregătire constatate în activitatea acestora, ci ca urmare a unei reorganizări interne rezultă și din regulamentul de evaluare adoptat în urma stabilirii noii organigrame și în scopul „implementării” acesteia, așa cum expres s-a arătat prin dispoziția nr. 21/28.01.2008. Astfel, la art. 8 și art. 9 din Regulamentul de evaluare se arată că „organigrama aprobată de Colegiul de conducere al C. la 15.01.2008, în temeiul dispozițiilor Legii nr. 335/2007 și al Statutului Camerei de Comerț și Industrie a României, are în schemă 114 salariați distribuiți pe direcții și, respectiv, birouri. Menținerea ca angajat al Camerei de Comerț și Industrie a României pentru fiecare salariat impune realizarea unui punctaj minim de 1/2 din 10 puncte prevăzute în subiectele 1, 2, 3”.

S-a stabilit totodată că evaluarea a fost organizată pentru a stabili care salariați urmau a fi concediați ca urmare a adoptării noii organigrame cu 114 posturi, dar concedierea nu se făcea în condițiile art. 65 C. muncii, ci pentru motive ce țineau de persoana salariatului. În aceste condiții, instanța de fond a constatat că motivul concedierii nu a fost necorespondența profesională, ci reorganizarea structurilor funcționale ale întintatei.

Aceleași aspecte rezultă și din modul în care întregul personal a fost convocat în vederea evaluării profesionale, făcându-se o convocare colectivă pentru toți salariații cu funcții de execuție prezentate în organigrama anexată. Deși Contractul colectiv de muncă prevede că salariatul va fi convocat și i se vor comunica în scris, cu cel puțin 15 zile înainte data, ora exactă și locul întrunirii/comisiei, modalitatea în care se va desfășura examinarea, convocarea colectivă făcută prin dispoziția din 17.01.2008 nu respectă această cerință. Din conținutul acesteia nu rezultă care este modalitatea în care se va desfășura examinarea, angajatorul mulțumindu-se să arate că „se va

realiza prin metode specifice conform Codului muncii, Contractului colectiv de muncă la nivel național”.

Tribunalul a constatat că salariatul nu a fost convocat cu respectarea prevederilor prevăzute de Contractul colectiv de muncă la nivel național, prin neprecizarea modalității în care urma să se facă evaluarea, dispozițiile în acest sens fiind prevăzute tocmai pentru protejarea drepturilor salariatului, inclusiv a dreptului la apărare și înlăturarea unor abuzuri din partea angajatorului.

Aceste abuzuri sunt evidente în cauză, efectuându-se evaluarea colectivă a salariaților, sub sancțiunea desfacerii contractului de muncă, așa cum este prevăzut expres în ultima frază a convocării.

Potrivit dispozițiilor din Contractul colectiv de muncă la nivel național mai sus arătate, examinarea putea avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză. Angajatorul, care avea sarcina probei, potrivit art. 287 C. muncii, și obligația de a depune la dosar până la prima zi de înfățișare toate actele necesare soluționării cauzei, nu a făcut dovada că testarea contestatorului, în particular, a respectat cerințele menționate. În acest sens, prima instanță a constatat că s-a depus la dosar rezultatul evaluării, fără a fi anexate înscrisuri din care să rezulte motivul respingerii contestației. Pe de altă parte, obiectul evaluării nu s-a raportat strict la activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză, care a fost semnată la data de 22.03.2006, iar unele din întrebările din chestionar au avut în vedere noua organigramă implementată în 2008, fără modificarea corespunzătoare a fișei postului contestatorului la nivelul anului 2008.

Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe, potrivit art. 77 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010. Angajatorul nu a oferit în niciun fel dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale din partea salariatului, motiv pentru care măsura concedierii acestuia nu este doar nelegală, ci și netemeinică. În acest sens, trebuia subliniat faptul că nu a existat un raport anterior în sensul unor curențe profesionale ale salariatului, iar evaluarea s-a făcut în mod colectiv în scopul concedierii salariaților care nu se mai regăseau în noua organigramă. Mai mult, așa cum rezultă din evaluările anuale anterioare ale salariatului, pentru anii 2003, 2005 și 2006, acesta a obținut calificative foarte bune, fără a se constata o scădere a nivelului profesional.