

## Capitolul I. Abateri disciplinare

### **I. Abatere gravă. Încălcarea regulilor prevăzute de contractul colectiv de muncă. Sustragerea de bunuri aflate în custodia angajatorului**

C. muncii, art. 61 lit. a)  
Legea nr. 344/2005, art. 16

▪ **Concedierea disciplinară poate interveni atunci când salariatul săvârșește o abatere gravă sau abateri repetate, nu numai de la disciplina muncii, ci și de la regulile stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern; este vorba despre încălcarea obligațiilor generale și specifice ale salariaților, legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de comportare în cadrul colectivului de muncă.**

▪ **Codul muncii nu definește și nu enumeră abaterile grave, dar acestea pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne; o atare calificare este făcută, de la caz la caz, de angajator.**

▪ **Conform dispozițiilor contractului colectiv de muncă de la nivelul unității, constituie abatere gravă ce duce direct la desfacerea contractului de muncă sustragerea de bunuri aparținând societății sau terților.**

*C.A. Constanța, s. confl. mun. și asig. soc.,  
decizia civilă nr. 654 din 20 august 2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 490 din 22.04.2008, Tribunalul Constanța a admis acțiunea formulată de reclamantul D.B. și a anulat decizia nr. 10087 din 22.08.2007, emisă de pârâta SC S. SA. A fost reintegrat contestatorul pe funcția deținută anterior, cu consecința obligării pârâtei angajatoare la plata drepturilor salariale corespunzătoare perioadei 23.08.2007 până la reintegrarea efectivă a reclamantului.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut că reclamantul nu se face vinovat de fapta reținută în sarcina sa. Bunurile pe care și le-a însușit nu au valoare economică, fiind obiecte contrafăcute, ele urmau a fi distruse, situație în care nu s-a creat unității anga-

jatoare niciun prejudiciu material. S-a mai reținut că fapta reclamantului de a se afla în posesia unor bunuri pentru care nu poate justifica proveniența nu poate angaja răspunderea disciplinară a reclamantului, cu atât mai mult cu cât, față de reclamant, nu a început urmărirea penală.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal a declarat recurs SC T. (...) C, care a criticat-o pentru nelegalitate, pentru următoarele motive:

În mod greșit instanța de fond a reținut că cele 79 de perechi de pantofi sport găsite în posesia reclamantului constituie „obiecte contrafăcute, confiscate în vederea distrugerii, care nu mai au nicio valoare economică și nu aparțin nimănui, fiind confiscate, deci în custodia organelor vamale”, în realitate, măsura distrugerii acestora putea fi dispusă nu pentru că bunurile nu au valoare economică, ci pentru că sunt rezultatul unor activități interzise. Din probatoriul administrat rezultă cu certitudine că bunurile nu au fost găsite de către reclamant, ci acestea se aflau în custodia T., și au fost însușite fără niciun drept de către contestator, fapta sa având caracterul unei abateri grave, sancționată conform art. 180 CCM pe unitate, cu desfacerea contractului de muncă. Instanța de fond a reținut greșit că față de reclamant nu a început urmărirea penală, din adresa nr. 332.107 din 18.01.2008, emisă de Secția Regională de Poliție Transporturi C., rezultând că în cauză a început urmărirea penală față de reclamant la data de 8.01.2008.

Analizând legalitatea hotărârii recurate, în raport cu criticile intimatului SC T. (...) C. se constată că recursul este fondat, pentru următoarele considerente:

Prin decizia nr. 10087 din 22.08.2007, emisă de SC T. (...) C., s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 36529 din 23.10.2003 al reclamantului D.B., în temeiul art. 58 coroborat cu art. 61 lit. a) C. muncii. În sarcina acestuia s-a reținut săvârșirea unei abateri disciplinare grave – sustragerea unui număr de 79 de pantofi sport – bunuri aflate în custodia SC T. (...) C., faptă încadrată în prevederile art. 183 CCM pe unitate și art. 9 din Regulamentul intern.

Conform dispozițiilor art. 61 lit. a) C. muncii, concedierea disciplinară poate interveni atunci când salariatul săvârșește o abatere gravă sau abateri repetate, nu numai de la disciplina muncii, ci și de la regulile stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Este vorba de încălcarea obligațiilor generale și specifice ale salariaților, legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de compor-

tare în cadrul colectivului de muncă. Codul muncii nu definește și nu enumeră abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne, o atare calificare fiind făcută de la caz la caz de angajator.

Conform dispozițiilor art. 183 CCM la nivelul unității SC T. (...) C., constituie abatere gravă ce duce direct la desfacerea contractului de muncă sustragerea de bunuri aparținând societății sau terților, indiferent de valoare.

În cauză se reține că reclamantul și-a însușit fără drept și ulterior a intenționat să scoată din unitate 79 perechi de pantofi sport, aflate într-un container la vămuirea căruia a asistat. Conform procesului-verbal de custodie încheiat la data de 26.07.2007, Direcția Județeană pentru Accize și Operațiuni Vamale a predat către SC T. (...) containerul B. (...) -5 în care s-au depozitat cele 19.440 de perechi de încălțăminte sport, cu fețe din înlocuitor, având semnul figurativ „E.”. Conform acestui înscris, SC T. (...) avea obligația păstrării și conservării mărfurilor primite până la definitivarea procedurilor judiciare.

Instanța de fond a reținut fără temeii legal că bunurile găsite în posesia reclamantului și care făceau parte din lotul de încălțăminte predat prin procesul-verbal sus-menționat, în custodia SC T. (...), erau lipsite de valoare economică și puteau fi însușite de persoanele care au participat la descărcarea și inventarierea lor, printre care și reclamantul.

Conform dispozițiilor art. 16 din Legea nr. 344 din 29.11.2005 privind unele măsuri pentru asigurarea respectării dreptului de proprietate intelectuală în cadrul operațiunilor de vămuire, mărfurile contra-făcute care aduc atingere unui drept de proprietate intelectuală pot fi distruse sau predate cu titlu gratuit, în funcție de natura bunurilor, către instituțiile din domeniul ocrotirii sociale, organizații non-profit cu caracter umanitar, asociații sau cluburi sportive, dacă există acordul scris al titularului dreptului și dacă mărfurile sunt apte pentru consumul sau uzul persoanelor fizice, cu condiția de a nu fi comercializate.

Se reține astfel, că este întemeiată critica recurenței sub acest aspect. Bunurile găsite în posesia reclamantului nu erau lipsite de valoare economică, ci s-au lăsat în custodia recurenței până la definitivarea procedurilor juridice, în urma cărora urma să se decidă distrugerea sau predarea cu titlu gratuit beneficiarilor reglementați la art. 16 din Legea nr. 344/2005.

Un argument în acest sens îl constituie și faptul că împotriva intimatului D.B. a fost începută urmărirea penală la data de 8.01.2008 pentru comiterea infracțiunii de nerespectare a dispozițiilor privind

operațiunile de import-export prevăzute și pedepsite de art. 302 C. pen. [adresa nr. (...) din 8.01.2007 emisă de M.I.R.A. – Secția Regională de Poliție Transporturi C]. Din relațiile furnizate de organul de cercetare penală rezultă că cele 79 de perechi de pantofi sport identificate asupra reclamantului D.B. prezintă caracteristici comune cu perechile de pantof sport, model de comparație din containerul B. nr. (...) -5, primit de lucrătorul vamal I.F. și predat în custodia SC T. (...) C.

Susținerea reclamantului, în sensul că cele 79 de perechi de pantofi sport i-au fost dăruite de către lucrătorul vamal, iar nu sustrase de către reclamant, este infirmată de declarațiile martorilor audiați în cauză. Astfel, lucrătorul vamal a declarat că cei patru docheri, între care și reclamantul, au ajutat la descărcarea containerului pentru realizarea operațiunilor de vămuire, iar după inventarierea mărfii s-a procedat la reintroducerea mărfii în container, operațiunea fiind supravegheată de gestionarul angajat al T. SA, care prelua bunurile în custodie. Martorul a arătat că nu a predat reclamantului cele 79 de perechi sport, pentru că nu avea dreptul de a dispune de aceste bunuri, marfa fiind luată în custodie de SC T. (...). Martorul E.J.G. susține că, în timp ce se descărcau cutiile, a auzit o voce care spunea că este posibil să le revină și docherilor o parte din pantofi, dar nu cunoaște cine a emis această ipoteză și nici nu confirmă susținerea reclamantului, în sensul că lucrătorul vamal le-a dăruit celor patru docheri 79 de perechi de pantofi sport.

Curtea reține că și în ipoteza în care lucrătorul vamal le-ar fi spus reclamantilor că pot să-și însușească bunurile existente în container, reclamantul nu poate fi exonerat de răspundere, acesta cunoscând îndatoririle de serviciu ce îi reveneau cu privire la mărfurile pe care le manipula în calitate de docher, cât și faptul că bunurile nu erau proprietatea lucrătorului vamal, ci în custodia SC T. (...), al cărui salariat era reclamantul. Deși era prezent la încărcarea containerului și un gestionar – salariat al SC T. (...), care a preluat bunurile în custodie, reclamantul nu a solicitat acordul acestuia pentru a-și însuși bunurile – apreciate de el ca fiind fără valoare economică – și nici nu a solicitat relații cu privire la regimul acestor bunuri,

Față de întregul material probator administrat în cauză, se reține că reclamantul și-a însușit o parte din bunurile aflate în custodia SC T. (...), conform procesului-verbal de custodie din 26.07.2007 și a încercat să le scoată din incinta Port C, fără acordul SC T. (...).

Fapta se încadrează în dispozițiile art. 183 CCM la nivel de unitate, sustragerea bunurilor aflate în custodia recurentei fiind corect

sanționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă al reclamantului. Pentru considerentele expuse, în baza art. 304 C. proc. civ. a fost admis recursul și modificată în tot hotărârea recurată, în sensul respingerii contestației ca nefondată.

## **2. Încălcarea atribuțiilor prevăzute în fișa postului. Prerogativa disciplinară a angajatorului. Individualizarea sancțiunii. Procedura cercetării disciplinare**

C. muncii, art. 263, art. 267

▪ În ceea ce privește modalitatea de individualizare a sancțiunii, Codul muncii acordă prerogativa disciplinară angajatorului, acesta având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

▪ Prin lege sunt prevăzute împrejurările privind gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, pe care angajatorul le are în vedere la stabilirea sancțiunii disciplinare, însă stabilirea unor asemenea împrejurări cade în sarcina angajatorului, care dispune de prerogativa disciplinară.

*C.A. Galați, s. confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 827/2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 350 din 19.05.2008 pronunțată de Tribunalul Brăila a fost respinsă ca nefondată contestația formulată de contestatorul H.J. împotriva deciziei nr. 24480 dn 19.06.2007 emisă de intimata SC B.T. B.T. SA CN.

Tribunalul, examinând legalitatea și temeinicia deciziei atacate prin prisma motivelor invocate de reclamant, a apărărilor formulate de pârât în întâmpinare, a probelor administrate și a dispozițiilor legale incidente în cauză, a constatat că nu este fondată contestația pentru considerentele de fapt și de drept ce urmează a fi expuse.

Așa cum rezultă din fișa postului, reclamantul avea ca atribuții de serviciu, printre altele, organizarea, coordonarea și controlul activității de asigurare în agenția pe care o conduce, în conformitate cu condițiile de asigurare, tarifele de asigurare; răspundea de desfășurarea întregii activități din agenție potrivit normelor și regulamentelor societății; efectua verificări în teren în tot ceea ce privește activitatea de asigurări, verifica modul în care inspectorii efectuează inspecțiile de risc

și efectuează personal inspecțiile de risc atunci când valoarea sumei asigurate a obiectivelor de asigurat depășește competența acestora.

Reținând atribuțiile generale și esențiale din fișa postului, care au incidență cu faptele reținute în sarcina reclamantului, se constată că acesta a încălcat o parte din aceste atribuții, afectând nu numai situația economică a agenției pe care o conduce dar și norme ce țin de credibilitatea, de seriozitatea și imaginea societății de asigurări.

Deși reclamantul a recunoscut săvârșirea abaterilor disciplinare reținute de angajator în decizia contestată, acesta le consideră minore și tendențioase, iar măsura disciplinară abuzivă. Modul de apreciere făcut de reclamant nu poate fi luat în considerare întrucât încălcarea unor norme legale și chiar a unor norme interne pe baza cărora se desfășoară activitatea unității pârâte, și în general, activitatea de asigurări reglementată de Legea asigurărilor, nu constituie o abatere minoră, nesemnificativă așa cum se susține de către acesta. Faptele reținute în sarcina reclamantului și necontestate de acesta, sunt dovedite cu copiile polițelor de asigurări și cu celelalte înscrisuri întocmite la subunitatea pe care a condus-o.

Cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă, despre care a arătat că nu s-a făcut în mod corect, susținerea reclamantului nu este întemeiată. Din procesul-verbal din data de 11.06.2007, rezultă că s-a instituit comisia disciplinară în cadrul unității, iar reclamantul a fost convocat cu adresa nr. 21613 din 29.05.2007 pentru data de 6.06.2007. Prin Nota explicativă din data de 6.06.2007 semnată de reclamant prin care a răspuns la întrebările formulate de comisia de cercetare disciplinară, acesta a motivat că nu se face vinovat de abaterile ce i se rețin în sarcină.

În cauză au fost respectate dispozițiile art. 267 C. muncii privind efectuarea cercetării disciplinare prealabile, astfel că este neîntemeiată susținerea reclamantului în sensul că această procedură s-a efectuat cu încălcarea acestor prevederi.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Abaterile disciplinare săvârșite de reclamant sunt de natură să atragă răspunderea disciplinară a acestuia.

În ce privește aplicarea sancțiunii disciplinare, constituie atributul angajatorului de a aprecia, în raport de gravitatea abaterilor, pe care dintre sancțiunile prevăzute de art. 264 C. muncii, urmează să o aplice.

Față de consecințele faptelor reținute în sarcina reclamantului, tribunalul a apreciat că măsura desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă este legală și temeinică, fiind respinsă ca nefondată contestația formulată.

Împotriva sentinței civile a declarat recurs contestatorul H.J. solicitând desființarea hotărârii judecătorești și, în rejudicare, admiterea contestației formulate împotriva Deciziei nr. 24480 din 19.06.2007 emisă de intimată. A invocat caracterul netemeinic al hotărârii instanței de fond, fiind dată fără o justă apreciere a probelor cauzei. În acest sens, a arătat că faptele imputate nu au fost recunoscute de către contestator prin nota explicativă dată cu ocazia cercetării disciplinare prealabile, prin care a răspuns celor imputate de către intimată. Nu s-au depus dovezi privind afectarea situației economice a agenției sau imaginii acesteia, hotărârea instanței de fond fiind considerată netemeinică întrucât faptele reținute nu sunt abateri de natură să atragă răspunderea disciplinară. De asemenea, instanța de fond nu a analizat dacă gravitatea abaterilor impunea aplicarea unei asemenea sancțiuni disciplinare severe, recunoscând dreptul discreționar al angajatorului de a lua o măsură disproporționată față de abaterea săvârșită. Sub aspectul individualizării sancțiunii a considerat asupra caracterului disproporționat față de gravitatea faptelor reținute potrivit regulamentului intern, motivul real al concedierii fiind încetarea activității agenției, ceea ce a condus la concedierea unui număr de 9 angajați. Recurentul-contestator nu a solicitat repunerea în situația anterioară, întrucât are un alt loc de muncă.

Examinând recursul declarat pe baza motivelor invocate și dispozițiilor legale incidente în materie, sub toate aspectele de fapt și de drept în conformitate cu prevederile art. 304<sup>1</sup> C. proc. civ., Curtea îl apreciază ca nefondat pentru următoarele considerente:

Din conținutul deciziei nr. 24480 din 19.06.2007 emisă de intimata rezultă descrierea faptelor considerate abateri disciplinare pentru care s-a luat măsura încetării contractului individual de muncă al contestatorului H.J. începând cu data de 26.06.2007, din funcția de director al Agenției nr. 2 B, în baza prevederilor art. 61 lit. a) C. muncii.

La baza luării măsurii s-a aflat Raportul de Control întocmit de Serviciul de Control Intern la data de 18.05.2007 privind modalitatea de respectare a obligațiilor prevăzute în fișa postului, normele interne

proprii și normele metodologice referitoare la încheierea polițelor de asigurare.

Comisia întrunită în vederea efectuării procedurii de cercetare disciplinară a constatat săvârșirea faptelor de către recurentul-contestator care au condus la concluzia neîndeplinirii sarcinilor prevăzute în fișa postului și normele interne ale SC B.T. B.T. SA, acestea fiind pe larg descrise în procesul-verbal încheiat la data de 11.06.2007. De menționat faptul că, urmare a cercetării disciplinare prealabile, contestatorul H.J. a relevat împrejurările legate de activitatea agenției, în referire directă la atribuțiile privind verificarea acesteia, modalitatea de încheiere a contractelor de asigurări, de emiteră a polițelor și de încasare a contractelor la scadență.

În legătură cu apărățile astfel formulate, intimata a constatat modalitatea defectuoasă de respectare a normelor metodologice proprii cât și încălcarea atribuțiilor ce-i reveneau recurentului-contestator potrivit fișei postului, în referire la funcția exercitată ca director al Agenției nr. 2 B. Ca atare, apărățile formulate vizând modalitatea concretă de desfășurare a activității au fost înlăturate, rezultând culpa salariatului în săvârșirea abaterilor disciplinare. De menționat faptul că, potrivit fișei postului recurentului-contestator îi reveneau atribuții specifice în materia organizării, coordonării și controlului activității de asigurare, de desfășurarea întregii activități a agenției potrivit normelor și regulamentelor societății.

Sub aspect probatoriu, la dosarul cauzei au fost depuse polițe de asigurare încheiate de inspectorii aflați în subordinea recurentului-contestator, copii ale contractelor individuale de muncă, răspunsul la interogatoriul al intimatei. Apărățile la fond ale recurentului-contestator în sensul că nu poate fi ținut răspunzător de faptele altor persoane care nu au depus polițele și nu au făcut decontările conform contractelor încheiate, nu pot fi reținute față de atribuțiile ce-i reveneau potrivit funcției ocupate și fișei postului (de organizare, coordonare și control a activității de asigurări a agenției).

În ceea ce privește modalitatea de individualizare a sancțiunii, dispozițiile art. 263 C. muncii acordă prerogativa disciplinară angajatorului, acesta având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Este adevărat că prin lege sunt prevăzute împrejurările privind gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, pe care angajatorul le are în vedere la stabilirea sancțiunii disciplinare (art. 266 C. muncii). Însă stabilirea unor asemenea împre-



jurări cade în sarcina angajatorului care dispune de prerogativa disciplinară iar, așa cum a arătat și instanța de fond, abaterile disciplinare reținute ca săvârșite de contestator sunt de natură să atragă răspunderea disciplinară a acestuia.

Faptul emiterii de către intimata-angajatoare și a altor decizii de aplicare ale sancțiunilor disciplinare pentru alți angajați, nu atrage în mod cert și absolut concluzia existenței altor temeuri vizând încetarea activității agenției, ca motiv al conducerii.

În consecință, în temeiul dispozițiilor art. 312 alin. (1) C. proc. civ., urmează să fie respins ca nefondat recursul.

### **3. Încălcarea atribuțiilor înscrise în fișa postului. Gravitatea faptei. Înlocuirea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă cu sancțiunea disciplinară a reducerii salariului cu 10% pe o perioadă de 3 luni**

C. muncii, art. 264, art. 266, art. 287  
Ordinul nr. 17/2002, art. 10

▪ **Sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă poate fi înlocuită cu o alta mai ușoară, în cazul în care salariatul, pentru a evita cauzarea unui prejudiciu mai mare angajatorului său – neefectuarea transportului –, a încălcat atribuția de serviciu înscrisă în fișa postului – aceea de a întreprinde demersurile necesare obținerii de autorizații pentru desfășurarea în bune condiții a transporturilor.**

▪ **În raport de gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care a fost săvârșită fapta, gradul de vinovăție și consecințele abaterii disciplinare, conform art. 266 C. muncii, aplicarea sancțiunii prevăzute de art. 264 lit. b) C. muncii este de natură a realiza rolul educativ și preventiv al răspunderii.**

*C.A. Târgu Mureș, s. civ., confl. mun., asig. soc., min. și fam.,  
decizia nr. 1181 din 10 iulie 2008, în Jurindex*

Prin sentința civilă nr. 315 din 10 martie 2008 a Tribunalului Mureș s-a admis în parte acțiunea formulată de reclamantul E.D. împotriva pârâtei SC T.T. SRL și în consecință s-a anulat în parte decizia nr. 1286 din 29 mai 2007, emisă de societatea pârâtă; s-a dispus înlocuirea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al reclamantului aplicată prin decizia menționată cu sancțiunea disciplinară a reducerii salariului cu 10% pe o perioadă de

3 luni; s-a dispus reintegrarea reclamantului în postul deținut anterior, acela de coordonator transport – activități conexe transportului; pârâta a fost obligată să plătească reclamantului o despăgubire egală cu 50% din drepturile salariale de care acesta a fost lipsit începând cu data de 25 mai 2007 până la data reintegrării efective în funcție a reclamantului, drepturi calculate în funcție de ultimul salariu de bază lunar înscris în carnetul de muncă al acestuia.

În considerentele hotărârii s-a arătat că singura abatere care poate fi reținută în sarcina contestatorului, potrivit probatoriului administrat, este aceea constând în punerea la dispoziția șoferului E.B. a unei autorizații de tranzitare a statului. Cehia utilizată anterior cu ocazia unui alt transport, fiind încălcate prevederile art. 12 din fișa postului.

Astfel, raportat la prevederile art. 266 C. muncii, s-a considerat că sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă prevăzută de art. 264 lit. f) C. muncii este prea aspră. S-a apreciat că se justifică aplicarea unei sancțiuni disciplinare, însă nu cea mai grea, ci aceea prevăzută de art. 264 lit. b) C. muncii, respectiv reducerea salariului pe o durată de 3 luni cu 10%, aceasta din urmă fiind de natură a realiza rolul educativ și preventiv al răspunderii. S-a dispus reintegrarea reclamantului în postul deținut anterior și obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri către contestator, în temeiul prevederilor art. 78 C. muncii.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs, în termen legal, pârâta SC T.T. SRL, solicitând admiterea recursului, modificarea sentinței civile atacate și respingerea acțiunii ca nefondată.

În motivarea cererii s-a arătat că hotărârea este nelegală și netemeinică.

În ceea ce privește încălcarea prevederilor art. 12 din fișa postului, instanța, printre altele, a reținut că reclamantul a luat hotărârea de a preda șoferului autorizația neconformă, optând pentru cauzarea unui prejudiciu mult mai mic societății (echivalentul amenzii pentru autorizația neconformă, 4261,20 lei), decât cel pe care l-ar fi cauzat dacă nu s-ar fi efectuat transportul. Ori, luarea unei asemenea hotărâri nu era în sarcina sa, ar fi trebuit, indiferent de condițiile în care se eliberau autorizațiile, să informeze conducerea societății, aceasta fiind singura în măsură să aprecieze dacă poate risca și dacă contravaloarea amenzii reprezintă un prejudiciu mai mic pentru societate decât dacă nu se efectua transportul.

Împrejurările reținute de instanță nu duc la scăderea culpei inculpatului în săvârșirea abaterii. De altfel, consecința acestei abateri a

fost crearea unui prejudiciu material societății, destul de important, respectiv 4.261,20 lei.

Referitor la comportamentul în general al contestatorului, instanța a reținut numai o sancțiune aplicată acestuia, respectiv reducerea salariului cu 10% pentru o lună, prin decizia nr. 1446 din 4 decembrie 2006. Însă la dosar s-au depus și alte două referate de sancționare a acestuia cu reducerea salariului cu 10% pe luna iulie și august 2006, tot pentru neîndeplinirea sarcinilor din fișa postului și care au dus la crearea de prejudicii materiale societății. Deși în decurs de un an reclamantul a fost sancționat de trei ori cu reducerea salariului cu 10% pe lunile iulie, august și decembrie 2006, acesta nu și-a remediat comportamentul, manifestând dezinteres în organizarea și coordonarea departamentului transporturi.

În justificarea acestei afirmații sunt și celelalte două fapte care i-au fost reținute prin aceeași decizie de desfacere disciplinară a contractului de muncă. Astfel, nu a organizat corespunzător transportul din data de 19 martie 2007 din Ungaria de la firma T. pentru magazinele societății, încălcând astfel art. 4 din fișa postului, care îl însărcinava cu urmărirea modului de derulare a transportului și încadrarea în mersul programat al curselor, acordând prioritate camioanelor firmei, rezultatul acestei abateri fiind o întârziere de o zi la încărcare și ajungerea mărfii în magazine cu întârziere.

Instanța a avut în vedere numai apărările contestatorului care a justificat întârzierea prin efectuarea unei curse urgente interne, or, există camioane pentru cursele interne și un asemenea camion ar fi trebuit trimis, și nu pe cele care fac curse pe extern.

Deși marfa a fost vândută, prejudiciul suferit a fost unul de imagine, întrucât era vorba de produse promoționale. Aceste produse au fost anunțate prin revista societății ca fiind în magazine începând cu acea dată, iar cumpărătorii nu le-au găsit. Astfel, în calitate de coordonator de transporturi, avea sarcina să programeze cursele astfel încât șoferii de pe intern să efectueze cursele din țară, iar cei pe extern să aducă marfa în magazine și să efectueze cursele contractate, astfel organizat transportul nu ar mai fi existat factori care să concureze la întârziere.

Instanța ar fi trebuit să rețină și cu privire la această faptă culpa reclamantului în organizarea transportului și nu numai dacă s-a cauzat vreun prejudiciu material. Nu s-au avut în vedere susținerile din referatul nr. 87 din 24 mai 2007 ale directorului de transport H.F., care arată tocmai că această cursă din Ungaria era cu produse alterabile

(lactate) și că nicăieri în dosar nu este menționat că în țară s-au făcut curse cu produse alterabile.

Tot ca o consecință a nerespectării fișei postului (art. 8), dar și prin art. 9 lit. b) coroborat cu art. 15 lit. c) din Ordinul nr. 17/2002, reclamantul avea obligația să verifice zilnic dosarele de cursă ale șoferilor și „să nu permită plecarea în cursă a autovehiculelor fără suficiente foi de înregistrare pentru efectuarea întregului curs al transportului”, or, pentru că acesta nu a asigurat un număr suficient de diagrame tahograf nici pentru întregul transport, șoferii au fost amendați cu amenzi însumate de 1.200.000 forinți. Însă reclamantul ar fi trebuit să verifice prin sondaj ca aceștia să aibă și diagramele utilizate cu 15 zile în urmă.

Instanța își motivează nereșinerea acestei fapte ca abatere în sarcina reclamantului prin aceea că această din urmă obligație era una de diligență, iar pârâta nu a probat că acesta nu efectua un astfel de control, iar obligația păstrării lor revine în primul rând șoferilor. Însă, șoferii au fost amendați pentru că nu aveau diagrame tahograf suficiente pentru întregul curs al transportului, iar obligația de a le pune la dispoziție suficiente diagrame era a coordonatorului de transport, așa cum rezultă și din Ordinul nr. 17/2002, care stabilește clar care sunt obligațiile operatorilor de transport și care sunt obligațiile conducătorilor auto.

Analizând actele și lucrările dosarului, prin prisma motivelor de recurs invocate și din oficiu, în limitele prevăzute de art. 304<sup>1</sup>, art. 306 alin. (2) C. proc. civ., instanța constată că recursul declarat este nefondat, din următoarele considerente:

Reclamantul a fost angajatul societății în funcția de coordonator transporturi începând cu data de 25 aprilie 2006, conform contractului individual de muncă. Potrivit punctului 12 din fișa postului, trebuia să facă demersurile necesare obținerii de autorizații, necesare desfășurării în bune condiții a transporturilor.

Prima instanță a reținut încălcarea acestei atribuții de serviciu, însă față de împrejurările în care s-a săvârșit această abatere, respectiv cele relatate de reclamant în vederea efectuării cercetării disciplinare, că a luat hotărârea de a preda șoferului autorizația necompletată, optând astfel pentru cauzarea unui prejudiciu mai mic societății (echivalent cu contravaloarea amenzii pentru autorizație neconformă) decât cel pe care l-ar fi cauzat dacă nu s-ar fi efectuat transportul, se constată că prima instanță în mod corect a apreciat nivelul culpei angajatului. Aceasta deoarece societatea, căreia îi revenea sarcina probei conform

art. 287 C. muncii, nu a făcut dovada contrară celor arătate de contestator.

Contrar susținerilor recurente, referitor la comportamentul în general al contestatorului, la dosar există o singură decizie de sancționare, respectiv decizia nr. 1446 din 4 decembrie 2006, prin care s-a redus salariul de bază cu 10% pe perioada de 1 lună. Referatele de sancționare nu au fost finalizate prin alte decizii de sancționare disciplinară, potrivit art. 268 C. muncii, astfel încât nu au valoarea juridică a unei sancțiuni disciplinare și nu pot fi luate în considerare.

Referitor la a doua faptă reținută în sarcina angajatului, într-adevăr, potrivit pct. 4 din fișa postului acesta urmărește modul de derulare a transporturilor, încadrarea în mersul programat al curselor, acordând prioritate camioanelor firmei. De asemenea, nici în această cauză susținerile reclamantului nu au fost înlăturate, întârzierea în cazul transportului din data de 19 martie 2007, când încărcarea de la firma T. din Ungaria a fost făcută cu o zi mai târziu, s-a datorat unui complex de factori – respectiv o cursă internă și de la vamă. Recurenta nu a probat, de asemenea, că există camioane pentru cursele interne și un asemenea camion ar fi trebuit trimis iar reclamantul ar fi avut la îndemână această opțiune în momentul respectiv. În împrejurările date, nu s-a dovedit cu certitudine culpa reclamantului în organizarea transportului și nu a existat un prejudiciu material.

În ceea ce privește a treia abatere disciplinară reținută în sarcina contestatorului, respectiv încălcarea art. 8 din fișa postului, de asemenea, se constată că cele reținute de prima instanță sunt întemeiate. Potrivit pct. 8 din fișa postului, reclamantul avea obligația de a verifica prin sondaj valabilitatea asigurărilor medicale, licențe de transport, agreări, cărți verzi, dacă dosarul cuprinzând actele necesare plecării în cursă este complet și corect întocmit. Conform art. 10 din Ordinul nr. 17/2002, conducătorii auto au următoarele obligații: să nu plece în cursă cu tahograful defect, nesigilat, fără suficiente foi de înregistrare pentru efectuarea întregului transport sau fără cartelă, acestea să fie corect utilizate.

Astfel, prima instanță în mod corect a constatat că în primul rând obligația de a pleca în cursă cu dosarul complet revine șoferilor. Articolul 15 prevede faptele care constituie contravenție.

Recurenta nu a probat că reclamantul nu și-ar fi îndeplinit obligația de verificare prin sondaj, împrejurarea că nu a efectuat verificarea dosarelor celor doi șoferi, nu poate proba faptul că reclamantul ar fi încălcat prevederile art. 4 din fișa postului. Rezultă că singura abatere

disciplinară ce poate fi reținută în sarcina reclamantului este încălcarea prevederilor pct. 12 din fișa postului.

Ținând seama de gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care a fost săvârșită fapta, gradul de vinovăție și consecințele abaterii disciplinare, art. 266 C. muncii, prima instanță în mod corect a apreciat că aplicarea sancțiunii prevăzute de art. 264 lit. b) C. muncii este de natură a realiza rolul educativ și preventiv al răspunderii.

Față de cele ce preced, ținând seama și de prevederile art. 312 C. proc. civ., a fost respins recursul declarat, ca nefondat.

#### **4. Gestionar. Încălcarea obligațiilor înscrise în fișa postului. Răspundere disciplinară și nu răspundere patrimonială. Valoarea probatorie a procesului-verbal de inventariere**

Ordinul M.F.P. nr. 1753 din 22 noiembrie 2004  
C. muncii, art. 269

▪ **Încălcarea obligației înscrise în fișa postului, de a nu primi persoane străine în chioșc, cu excepția celor expres menționate, nu este de natură să atragă prin ea însăși angajarea răspunderii patrimoniale a gestionarului, ci poate constitui temei pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare.**

▪ **Comisia de inventariere, constatând absența gestionarului, trebuie să aplice sigiliul și să-l încunoștințat imediat, în scris, pe gestionar despre inventarierea ce trebuie să se efectueze, indicând locul, ziua și ora fixate pentru începerea lucrărilor.**

▪ **Numai după parcurgerea acestei proceduri, dacă gestionarul nu se prezenta în ziua, locul și la termenul fixat, comisia poate proceda la inventariere în prezența altei persoane, numită prin decizie scrisă, care să îl reprezinte pe gestionar.**

*C.A. București, s. a VII a civ., confl. mun. și asig. soc.,  
decizia civilă nr. 4159/R din 30 noiembrie 2007, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 126 din 07.06.2007, pronunțată în dosarul nr. 38150 din 3/2006, Tribunalul București, s. a VIII-a civ., confl. mun. și asig. soc., a respins acțiunea formulată de reclamanta SC R. SA, împotriva pârâtului S.T.P., ca neîntemeiată.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

Prin decizia nr. 521 din 2.03.2006, s-a dispus efectuarea unui inventar la Unitatea nr. 4 Târgoviște, gestionată de pârât, de către o