

Cuprins

INTRODUCERE	5
CAPITOLUL I	
CONCEDIEREA – ACT UNILATERAL AL ANGAJATORULUI.....	7
■ 1. Noțiune. Cazuri	7
■ 2. Prerogative ale angajatorului	8
■ 3. Legalitatea concedierii.....	10
CAPITOLUL II	
CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE PERSOANA SALARIATULUI	11
§1. Concedierea disciplinară	11
■ 1. Specific.....	11
■ 2. Practică judiciară.....	13
2.1. Noțiunea de abatere disciplinară. Nesemnarea actului adițional la contractul individual de muncă. Momentul până la care se acordă despăgubiri pentru concedierea nelegală în situația în care salariatul nu solicită reintegrarea.....	13
2.2. Absențe nemotivate de la locul de muncă după reintegrarea în funcție. Cercetare prealabilă.....	15
2.3. Refuzul salariatului de a fi reintegrat în postul deținut anterior. Concediere disciplinară pentru absențe nemotivate. Legalitate	18
2.4. Abatere constând în sustragerea de bunuri din unitate. Criterii de individualizare a sancțiunii. Înlocuirea acesteia	25
2.5. Recunoașterea abaterii cu ocazia cercetării prealabile. Legalitatea concedierii	26
2.6. Gestionar. Lipsă în gestiune nejustificată. Legalitatea concedierii disciplinare.....	28
2.7. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în perioada de probă. Legalitate. Motivare recurs.....	29
2.8. Părăsirea locului de muncă. Criterii de individualizare a sancțiunii. Înlocuirea acesteia	30

2.9. Desfacerea contractului de muncă. Preot. Caracterul irevocabil al hotărârii instanțelor bisericești	32
§2. Concedierea în cazul arestării preventive a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile	34
▣ 1. Justificare. Condiții	34
▣ 2. Practică judiciară.....	35
2.1. Temei legal. Durata arestării	35
2.2. Arestare preventivă. Concediere	35
2.3. Scoatere de sub urmărire penală. Posibilitatea sancționării disciplinare	36
§3. Concedierea în cazul inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului (pentru motive medicale)	36
▣ 1. Noțiune. Condiții.....	36
▣ 2. Practică judiciară.....	38
2.1. Necesitatea expertizei medicale prin care se constată inaptitudinea fizică	38
2.2. Capacitate de muncă stabilă de medicul de medicină a muncii. Irelevanță. Neoferirea unui loc de muncă	39
2.3. Lipsa expertizei medicale. Consecințe	41
2.4. Aprecierea capacității de muncă a salariatului.....	43
2.5. Lipsa expertizei medicale. Nelegalitatea și netemeinicia deciziei de concediere	44
2.6. Act al medicului de medicină a muncii. Neîncadrare într-un grad de handicap.....	45
2.7. Fișă de aptitudini emisă de un medic de medicină a muncii. Irelevanță	47
2.8. Constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice. Irelevanța fișei de aptitudini	48
2.9. Evaluare efectuată de către medicul de medicina muncii.....	49
2.10. Decizie a organelor competente de expertiză. Interdicția concedierii salariatului aflat în concediu medical	49
2.11. Nulitatea deciziei de concediere pentru nerespectarea obligației de a oferi un alt loc de muncă vacant. Neîndeplinirea condiției privind expertiza medicală.....	49
§4. Concedierea pentru necorespondere profesională	50
▣ 1. Noțiune. Condiții.....	50
▣ 2. Practică judiciară.....	54
2.1. Condiții ale concedierii. Procedură.....	54
2.2. Condiții de legalitate a concedierii.....	57

2.3. Cazuri de necorespundere profesională. Rezultate superioare față de ceilalți salariați. Nelegalitatea concedierii.....	58
2.4. Introducerea de noi tehnologii. Neîndeplinirea obligației angajatorului de a asigura formarea profesională a salariatului	59
2.5. Îndeplinirea defectuoasă a obligațiilor de serviciu. Culpă profesională.....	60
2.6. Emiterea succesivă a trei decizii de concediere. Reintegrarea în muncă a salariatului	61
2.7. Expirarea termenului prevăzut de legea specială pentru complinirea cerinței studiilor necesare ocupării postului	63
2.8. Procedura concedierii. Necesitatea evaluării prealabile. Deosebiri între concedierea pentru necorespundere profesională și cea disciplinară	63

CAPITOLUL III

CONCEDIEREA PENTRU MOTIVE CARE NU ȚIN DE PERSOANA

SALARIATULUI.....	67
-------------------	----

§1. Caracteristici	67
--------------------------	----

▣ 1. Noțiune. Constituționalitatea reglementării	67
--	----

▣ 2. Reorganizarea activității angajatorului – premiză a concedierii	69
--	----

▣ 3. Condiții de legalitate a concedierii	70
---	----

▣ 4. Practică judiciară.....	81
------------------------------	----

4.1. Temeinicia și legalitatea concedierii. Comunicarea deciziei. Termenul de preaviz.....	81
--	----

4.2. Îndeplinirea condițiilor de legalitate. Desființarea efectivă a postului. Inexistența transferului întreprinderii	85
--	----

4.3. Desființarea postului de asistent universitar. Legalitatea concedierii	89
---	----

4.4. Desființarea postului. Externalizarea activității. Legalitatea concedierii	91
---	----

4.5. Cauza reală și serioasă, temei al concedierii. Externalizarea activității	94
--	----

4.6. Cauza reală și serioasă a desființării locului de muncă. Îmbunătățirea activității.....	97
--	----

4.7. Desființarea efectivă a postului. Cauza reală și serioasă.....	98
---	----

4.8. Desființarea efectivă a postului. Cauza reală și serioasă. O nouă schemă de personal	99
---	----

4.9. Concediere legală. Caracterul efectiv al desființării locului de muncă. Dificultăți economice	100
4.10. Neefectivitatea desființării locului de muncă. Creșterea numărului de posturi	102
4.11. Desființarea efectivă a postului de director comercial. Neoferirea unui loc de muncă	103
4.12. Concediere dispusă cu respectarea dispozițiilor legale [art. 65 din Codul muncii și art. 6 alin. (6) din Legea nr. 329/2009]	106
4.13. Caracterul obiectiv al desființării postului. Încadrarea în plafonul de cheltuieli. Legalitatea concedierii	107
4.14. Desființarea unui post de administrator din cele 5 existente. Legalitatea concedierii	108
4.15. Concediere legală și temeinică. Desființarea efectivă a locului de muncă. Eficientizarea activității	109
4.16. Angajarea după concediere, pe același post, a altor salariați. Nelegalitatea concedierii	111
4.17. Nedesființarea postului celui concediat. Angajarea altor persoane pe posturi identice. Nelegalitate.....	115
4.18. Desființarea unei subunități. Inutilitatea aplicării criteriilor de selecție. Legalitatea concedierii	119
4.19. Motivele concedierii nu sunt limitate la cele referitoare la pierderi economice, ci și pentru eficientizarea activității sale angajatorul poate efectua concedieri cu condiția motivării deciziei de concediere pe baza unei cauze reale și serioase a măsurii	121
4.20. Creșterea schemei de personal. Cauza nereală și neserioasă. Nulitatea absolută a concedierii	122
4.21. Condiții legale privind concedierea. Rolul activ al judecătorului. Lipsa cauzei reale și serioase.....	125
4.22. Desființarea efectivă a postului. Reorganizarea unității ca urmare a modificării structurii organizatorice prin Hotărârea Guvernului nr. 1428/2009. Comasare departamente	131
4.23. Aprecierea dificultăților economice. Dreptul angajatorului de a-și organiza activitatea	132
4.24. Neaplicarea criteriilor de selecție prevăzute în contractul colectiv de muncă și în programul de restructurare. Anularea concedierii	134

4.25. Aplicarea eronată a criteriilor de stabilire a ordinii de prioritate la concediere. Anularea măsurii.....	135
4.26. Desființarea unui alt post decât cel ocupat de salariat în momentul concedierii. Nelegalitatea deciziei de concediere	137
4.27. Aplicarea criteriilor de prioritate în cazul concedierii. Justificarea criteriului concret aplicat de angajator. Daune morale. Condiții de acordare.....	140
4.28. Criterii de selecție prevăzute de contractul colectiv de muncă neaplicate. Nulitatea concedierii.....	143
§2. Concedierea colectivă	145
▣ 1. Semnificația denumirii.....	145
▣ 2. Inaplicabilitatea concedierii colective	148
▣ 3. Informarea și consultarea salariaților. Notificări.....	148
▣ 4. Dreptul salariaților concediați la reangajare	156
▣ 5. Plăți compensatorii și alte drepturi convenite persoanelor disponibilizate prin concediere colectivă	157
▣ 6. Practică judiciară.....	160
6.1. Conformitatea dispozițiilor naționale cu cele ale Directivei nr. 98/59/CE a Consiliului. Stabilirea numărului efectiv de salariați concediați. Luarea în considerare doar a salariaților concediați pentru motive care nu privesc persoana lor.....	160
6.2. Inutilitatea aplicării criteriilor de prioritate la concediere în cazul desființării integrale a unui departament sau unei structuri distincte din cadrul unității. Admisibilitatea concedierii unui salariat ce exercită o funcție eligibilă într-un organism sindical pentru motive care nu țin de persoana sa și nu vizează îndeplinirea mandatului primit de la salariații pe care-i reprezintă	162
6.3. Informarea și consultarea sindicatului. Concediere colectivă legală	163
6.4. Nerespectarea criteriilor prevăzute în cazul concedierii colective. Vârsta de pensionare anticipată	165
6.5. Termenul pentru radierea sancțiunii disciplinare neîmplinit până la data concedierii. Criterii de stabilire a ordinii de priorități la concedierea colectivă aplicate corect.....	166
6.6. Lipsa criteriilor de evaluare a salariaților la nivelul angajatorului. Listă de prioritate incorectă	167

6.7. Aplicarea criteriilor de prioritate la concediere colectivă. Nerespectarea obligației de consultare cu sindicatul	171
6.8. Procedură de evaluare a performanțelor individuale desfășurată cu încălcarea legii. Concediere anulată	174
6.9. Neaplicarea criteriilor de stabilire a ordinii de prioritate și departajare a salariaților. Anularea concedierii.....	177
6.10. Criterii de departajare a personalului. Nerespectarea dispozițiilor art. 69 alin. (3) din Codul muncii.....	179
6.11. Selecția personalului. Neevaluarea criteriilor de performanță. Anularea concedierii.....	180
6.12. Criterii de selecție nerespectate.....	182
§3. Practică judiciară privind compensațiile și indemnizațiile prevăzute în beneficiul personalului concediat.....	183
▣ 1. Compensații prevăzute în contractul colectiv. Unitate bugetară. Prevalența legii	183
▣ 2. Plăți compensatorii. Autoritate supusă Legii salarizării personalului plătit din fonduri publice.....	185
▣ 3. Concediere colectivă. Plăți compensatorii. Preeminența Ordonanței Guvernului față de contractul colectiv de muncă. Imposibilitatea cumulării plăților compensatorii.....	187
▣ 4. Concediere colectivă. Salarii compensatorii. Contractul colectiv de muncă aplicabil	189
▣ 5. Dreptul salariatului concediat pentru motive care nu țin de persoana sa de a primi plăți compensatorii conform contractului colectiv de muncă la nivel de ramură.....	190
▣ 6. Reîncadrare după concediere. Dreptul la plăți compensatorii prevăzute în contractul colectiv de muncă.....	191
▣ 7. Compensații prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil. Necesitatea acordării acestora	194
▣ 8. Măsuri pentru combaterea șomajului. Compensații și ajutoare. Voința părților exprimată în clauzele contractuale.....	197
▣ 9. Determinarea quantumului plăților compensatorii conform voinței părților exprimate în contractul colectiv de muncă. Aplicarea dispozițiilor mai favorabile	198
 CAPITOLUL IV	
PROCEDURA CONCEDIERII	199
§1. Reglementări și soluții.....	199
▣ 1. Preliminarii.....	199
▣ 2. Interdicții	199

▣ 3. Cercetarea disciplinară	209
▣ 4. Evaluarea prealabilă	212
▣ 5. Propunerea unor alte locuri de muncă vacante	214
▣ 6. Preavizul	215
▣ 7. Termene	220
▣ 8. Decizia de concediere.....	221
§2. Practică judiciară	238
▣ 1. Concediere dispusă pe durata incapacității temporare de muncă. Nelegalitate.....	238
▣ 2. Interdicția concedierii pe perioada incapacității temporare de muncă	240
▣ 3. Incapacitate temporară de muncă. Interdicția concedierii	241
▣ 4. Interdicția concedierii pe durata incapacității temporare de muncă. Problema încunoștințării angajatorului	242
▣ 5. Interdicția concedierii pe durata incapacității temporare de muncă. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.....	243
▣ 6. Interdicția concedierii pe durata incapacității temporare de muncă. Situația concediului fără plată.....	243
▣ 7. Interdicția concedierii salariatului în perioada efectuării concediului medical. Termene de prescripție. Nelegalitatea măsurii	244
▣ 8. Nerespectarea obligației salariatului de a aduce la cunoștința angajatorului incapacitatea temporară de muncă. Legalitatea concedierii.....	245
▣ 9. Neprezentarea certificatului medical. Legalitatea concedierii	246
▣ 10. Renunțarea la incapacitatea temporară de muncă. Consecințe	246
▣ 11. Incapacitate temporară de muncă. Opozabilitatea certificatului medical. Suspendarea contractului individual de muncă și a termenului de preaviz.....	246
▣ 12. Lider sindical. Angajator aflat în procedura insolvenței. Legalitatea deciziei de concediere.....	247
▣ 13. Angajator aflat în procedura insolvenței. Concedierea unui salariat, membru în organul de conducere al sindicatului. Excepții	248
▣ 14. Concediere disciplinară. Locul cercetării prealabile. Îndeplinirea condițiilor de fond și formă ale deciziei. Temeinicia și legalitatea măsurii.....	252

▣ 15. Efectuarea cercetării disciplinare	257
▣ 16. Notă de relații. Lipsa cercetării prealabile disciplinare	257
▣ 17. Declarație dată în fața jandarmilor. Neefectuarea cercetării prealabile.....	258
▣ 18. Neefectuarea cercetării disciplinare prealabile. Nulitatea absolută a deciziei de concediere	258
▣ 19. Necorespundere profesională. Neefectuarea evaluării prealabile	259
▣ 20. Concediere pentru necorespondere profesională. Lipsa criteriilor de evaluare	261
▣ 21. Concediere pentru necorespondere profesională. Evaluare. Termen. Cauze de nulitate ale deciziei de concediere	262
▣ 22. Termenul de emitere a deciziei de concediere. Procedura evaluării prealabile. Obligația de a solicita sprijinul Agenției de ocupare a forței de muncă. Obligație de diligență	263
▣ 23. Comisie de evaluare. Posibilitatea reexaminării hotărârii comisiei.....	265
▣ 24. Concediere pentru inaptitudine fizică/psihică. Fișă de aptitudini. Neoferirea unui loc de muncă.....	266
▣ 25. Obligația angajatorului de a prezenta salariatului lista locurilor de muncă vacante din unitate în caz de concediere. Sfera salarițiilor ocrotiți de lege. Reintegrare în muncă	268
▣ 26. Lipsa notificării Agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Nulitate absolută a concedierii	271
▣ 27. Nerespectarea termenului de 3 zile privind exprimarea consimțământului salariatului cu privire la locul de muncă oferit. Nelegalitatea concedierii.....	272
▣ 28. Dreptul la preaviz. Mod de acordare	272
▣ 29. Notificarea preavizului. Inadmisibilitatea contestării acestuia	273
▣ 30. Preaviz. Mod de calcul și de acordare. Nerespectare. Nulitatea deciziei de concediere	274
▣ 31. Preaviz. Nesuspendarea contractului individual de muncă pe durata concediului de odihnă	285
▣ 32. Preaviz. Scop. Neacordarea acestuia. Nulitatea absolută a concedierii	286
▣ 33. Neacordarea preavizului. Nulitatea deciziei de concediere.....	289

▣ 34. Modalitatea de acordare a preavizului. Contestație inadmisibilă împotriva înștiințării despre aceasta	290
▣ 35. Contestarea în instanță a preavizului. Inadmisibilitate. Necomunicarea deciziei de concediere	292
▣ 36. Preaviz. Prematuritatea acțiunii împotriva concedierii	294
▣ 37. Dreptul la preaviz. Condiții de legalitate a deciziei de concediere. Anulare. Reintegrare în muncă. Daune morale	295
▣ 38. Preavizul nu constituie o decizie de concediere și nu poate fi contestat în instanță	298
▣ 39. Nedesființarea locului de muncă. Neacordarea preavizului. Nulitatea concedierii	301
▣ 40. Decizie de concediere disciplinară. Nedescrierea abaterii. Nulitate absolută.....	303
▣ 41. Decizie de concediere disciplinară nemotivată. Nedescrierea faptei.....	305
▣ 42. Decizie de concediere disciplinară. Temeiuri de drept diferite și contradictorii. Lipsa mențiunilor prevăzute de lege. Nulitate	306
▣ 43. Decizie de concediere. Lipsa elementelor prevăzute de lege. Nulitate.....	309
▣ 44. Netemeinicia motivului de reorganizare invocat. Anularea deciziei de concediere	313
▣ 45. Nelegalitatea și netemeinicia deciziei de concediere pentru motive care nu au legătură cu persoana salariatului, în condițiile în care angajatorul nu a făcut dovada desființării efective a postului ocupat de către persoana concediată și nici a existenței dificultăților economice ce au determinat reorganizarea activității	315
▣ 46. Decizie de concediere. Causă neserioasă. Angajarea ulterioară a unei alte persoane. Anularea deciziei, reintegrarea în postul avut anterior și acordarea despăgubirilor	318
▣ 47. Decizie de concediere. Lipsa motivelor de fapt și de drept. Semnificația reorganizării unității. Anularea deciziei. Despăgubiri	320
▣ 48. Decizie de concediere întemeiată pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii. Legalitate. Condiții privind plata muncii suplimentare.....	324
▣ 49. Conținutul deciziei de concediere. Lipsa elementelor legale. Nulitate	329
▣ 50. Lipsa elementelor legale din decizia de concediere. Nelegalitatea măsurii.....	331

- ▣ 51. Decizie de concediere. Funcționar public. Competența instanței de contencios administrativ.....336
- ▣ 52. Decizie de concediere necomunicată legal. Contestație formulată în termen339
- ▣ 53. Decizie de concediere disciplinară. Obligativitatea procedurii de comunicare și dovedirea îndeplinirii ei. Greșita admitere a excepției de tardivitate a formulării contestației. Casarea hotărârii primei instanțe și trimiterea cauzei spre rejudecare340

CAPITOLUL V

CONTROLUL JURISDICTIONAL AL CONCEDIERILOR

- ȘI REINTEGRAREA ÎN MUNCĂ342
- §1. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....342
 - ▣ 1. Nulitatea concedierii și consecințe ale acesteia.....342
 - ▣ 2. Practică judiciară.....354
 - 2.1. Interdicția emiterii deciziei de concediere pe durata cât salariatul se află în incapacitate temporară de muncă. Condițiile în care operează354
 - 2.2. Concediere disciplinară. Înlocuirea acestei sancțiuni de către instanța de judecată. Abatere fără caracter grav care nici nu a produs un prejudiciu unității.....357
 - 2.3. Înlocuirea concedierii disciplinare cu avertismentul scris. Nepronunțare „ultra petita”357
 - 2.4. Concediere nelegală. Reînființarea postului după o lună361
 - 2.5. Concediere disciplinară. Nulitatea deciziei pentru nerespectarea condițiilor de formă. Sancțiune aplicată arbitrar363
 - 2.6. Concediere disciplinară. Neindicarea în decizie a prevederilor legale nerespectate de cel concediat. Nulitate. Cheltuieli de judecată.....365
 - 2.7. Concediere dispusă fără justificare temeinică. Decizie întocmită incorect. Nulitate.....367
 - 2.8. Post unic. Imposibilitatea selecției personalului. Lipsa probatoriului în sens contrar. Culpa angajatorului368
 - 2.9. Concediere disciplinară. Decizie care nu cuprinde elementele prevăzute de art. 252 alin. (2) din Codul muncii. Nulitate370

2.10. Desființarea locului de muncă fără cauză reală și serioasă. Contestată anterioră comunicării deciziei de concediere. Anularea măsurii angajatorului.....	371
2.11. Nerespectarea duratei preavizului. Desființarea parțială a deciziei contestate.....	373
2.12. Decizie de revocare a concedierii. Lipsa obiectului cererii de chemare în judecată.....	374
2.13. Decizia de desființare a postului, prealabilă concedierii, nu reprezintă o decizie de concediere și este censurată de către instanța de judecată doar incidental, ca act premergător emiterii deciziei de concediere. Măsură legală a angajatorului.....	377
2.14. Nelegalitatea emiterii a două decizii de concediere. Salariat aflat în incapacitate temporară de muncă. Neacordarea preavizului. Anularea măsurii.....	379
2.15. Concediere nelegală. Daune morale. Condiții de acordare.....	385
§2. Reintegrarea în muncă – efect al anulării măsurii angajatorului.....	385
▣ 1. Semnificație. Condiții.....	385
▣ 2. Practică judiciară.....	393
2.1. Nerespectarea obligației angajatorului de a dovedi că desființarea locului de muncă a fost efectivă și a avut o cauză reală și serioasă.....	393
2.2. Concediere colectivă. Nerespectarea procedurii legale. Reintegrare în funcție. Despăgubiri. Condiții de acordare a daunelor morale.....	395
2.3. Concediere nelegală. Repunerea părților în situația anterioară.....	399
2.4. Concediere pe perioada incapacității temporare de muncă. Repunerea părților în situația anterioară.....	400
2.5. Necesitatea desființării postului. Lipsa deciziei de reorganizare. Repunerea în situația anterioară.....	402
2.6. Cerere de reintegrare în muncă. Momentul formulării ei.....	406
2.7. Data reintegrării în funcție.....	407
2.8. Necesitatea executării întocmai a hotărârii judecătorești de reintegrare în muncă.....	408
2.9. Reintegrarea în postul deținut anterior concedierii, obligație a angajatorului.....	409

2.10. Nulitatea absolută a deciziei de concediere. Obligativitatea reintegrării în postul deținut anterior	410
2.11. Anularea concedierii. Reintegrare în funcție. Obligație impusă angajatorului	411
2.12. Anularea deciziei de concediere. Obligația angajatorului de a-l reintegra pe fostul salariat pe funcția și postul avut anterior concedierii.....	413
2.13. Reintegrare în muncă. Executarea hotărârii judecătorești. Drepturi salariale	419

ALEXANDRU ȚICLEA
Academy of Romanian Scientists
Splaiul Independenței 54, 05009
Bucharest Romania
Associated member

CONCEDIEREA

Teorie și jurisprudență

Universul Juridic
București
2013



Capitolul I

Concedierea – act unilateral al angajatorului



1. Noțiune. Cazuri

Potrivit art. 58 alin. (1) din Codul muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Termenul, *concediere*, derivă din verbul *a concedia* (fr. *congédier*), având semnificația „de a elibera dintr-o funcție, a îndepărta din serviciu, a da afară” (DEX, 2009, p. 215).

În conformitate cu dispozițiile Codului muncii, concedierea poate fi dispusă pentru:

- a) motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. a)-d)];
- b) motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65).

Concedierea menționată la lit. a) este generată, așa cum îi este și denumirea, de motive care privesc persoana salariatului. Conduita acestuia ori faptele sale, starea de sănătate sau pregătirea profesională inadecvată îl determină pe angajator să procedeze, prin actul său unilateral, la încetarea raporturilor de muncă cu un anumit salariat care nu mai îndeplinește condițiile pentru a avea această calitate.

Art. 61 din Codul muncii enumeră cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului și anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat.

Concedierea pentru motive care *nu* țin de persoana salariatului, reprezintă, conform art. 65 din Codul muncii, „încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”. Aceste motive, care determină concedierea *il privesc, de fapt, pe angajator*. El este cel care din diverse rațiuni procedează la desființarea unui loc, sau mai multe, de muncă, cu consecința concedierii acelor salariați.

Rezultă din textele citate, că legiuitorul a reglementat două forme de concediere: una determinată de persoana salariatului, alta determinată de persoana angajatorului, cele două părți ale raportului juridic de muncă.

La rândul ei, această din urmă formă de concediere poate fi *individuală* sau *colectivă*, adică poate privi un singur salariat sau o colectivitate, ori un grup, de salariați (art. 66).



2. Prerogative ale angajatorului

Angajatorul, persoană juridică sau persoană fizică ce angajează forță de muncă, necesară îndeplinirii obiectului său de activitate, dispune de anumite prerogative în ceea ce privește organizarea acestei activități și raporturile cu salariații săi.

Conform art. 40 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu salariaților, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Aceste drepturi exprimă prerogativele de care dispune angajatorul: de organizare a activității, de direcționare a salariaților săi, de control al acestora și disciplinară. Prerogativele menționate sunt o consecință a împrejurării că mijloacele de producție, cele materiale și financiare

aparțin angajatorului, care își asumă și riscul întreprinderii sale. El este cel care stabilește nu numai obiectul activității, ci și mijloacele utilizate, ritmul de producție, sarcinile de serviciu ale salariaților, prețurile de vânzare ale bunurilor produse¹.

Exercitându-și prerogativa organizatorică, angajatorul este singurul în măsură să stabilească structura unității – organizarea acesteia – numărul și denumirea compartimentelor (subunități, secții, ateliere, direcții, servicii, birouri, posturi, locuri de muncă² etc.), relațiile de colaborare ori subordonare dintre acestea (prin regulamentul de organizare și funcționare), regulile de desfășurare a activității (prin regulamentul intern) etc.

Având dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității, angajatorul, ca o consecință, are și dreptul de a stabili atribuțiile salariaților, potrivit fiecărui post/funcție/loc de muncă, existente în organigramă [art. 40 alin. (1) lit. b)].

Îndeplinirea sarcinilor de serviciu presupune o anumită cantitate și calitate a muncii, comensurată prin *normele de muncă* elaborate de către angajator pentru toate categoriile de salariați (art. 131 și art. 132 din Codul muncii). Legat de normarea muncii se află *obiectivele de performanță* individuală, de asemenea stabilite de angajator [art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii]. El are, tot astfel, prerogativa *evaluării salariaților*, pe tot parcursul executării contractului individual de muncă, după caz, în considerarea menținerii sau promovării pe post (funcție), în scopul stabilirii salariului, în vederea concedierii pentru necorespondere profesională etc.

Aprecierea competențelor profesionale ale salariaților, a rezultatelor muncii lor, a comportamentului acestora la locul de muncă sunt prerogative exclusive ale angajatorului.

Corespunzător prerogativelor menționate, salariații au obligația:

- de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- de a respecta disciplina muncii;
- de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă, precum și în contractul individual de muncă;

¹ A se vedea Ovidiu Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2004, p. 49.

² Potrivit art. 5 pct. II din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, *locul de muncă* este „cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu”.

- de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- de a respecta secretul de serviciu etc. [art. 39 alin. (2) din Codul muncii].

Nerespectarea acestor obligații poate conduce la sancționarea sau chiar *concedierea salariaților* în situațiile permise de lege.



3. Legalitatea concedierii

Având în vedere consecințele concedierii – pierderea locului de muncă și, deci a veniturilor celor concediați –, cu consecințe dramatice pentru existența acestora și a familiilor lor, în materia discutată funcționează *principiul legalității*. Modurile și cazurile în care concedierea poate interveni, condițiile, procedura, efectele și controlul său, răspunderea angajatorilor sunt prevăzute, pe larg, în lege. Astfel, Codul muncii reglementează:

- cazurile privind concedierea care țin de persoana salariatului (art. 61) și privind concedierea pentru motive care nu țin de această persoană (art. 65 și art. 66), inclusiv concedierea colectivă (art. 68);

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă [art. 248 alin. (1) lit. e);

- interdicțiile privind concedierea (art. 60);

- procedura concedierii individuale (art. 62-64, art. 75-77) și a celei colective (art. 69-74), precum și a aplicării sancțiunilor disciplinare (art. 248-252);

- controlul și sancționarea concedierilor nelegale (art. 78-80);

- soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă (art. 266-276 și art. 208-216 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Ținând seama de misiunea dreptului muncii *de protecție a salariaților*, art. 6 alin. (2) și art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii statornesc dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale. În plus, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate (art. 38).

Capitolul II

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

§1. Concedierea disciplinară



1. Specific

Este cea mai severă și gravă sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui salariat [art. 61 lit. a) și art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul muncii].

Condiția esențială pentru aplicarea acestei sancțiuni constă în săvârșirea unei abateri grave sau a unor „abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară” [art. 61 lit. a)].

Abaterea disciplinară este definită de art. 247 alin. (2) din Codul muncii: „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”.

Codul muncii nu definește și nu enumeră abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne; asemenea calificare va fi făcută de la caz la caz, de angajator¹.

Intră în această categorie *abaterile grave* săvârșite cu vinovăție care tulbură profund activitatea angajatorului și fac imposibilă continuarea relațiilor de muncă². Gravitatea abaterii trebuie apreciată în urma analizării detaliate a tuturor elementelor sale, a împrejurărilor de fapt în care a fost comisă, a consecințelor ei, precum și a circumstanțelor personale ale autorului ei (gradul de vinovăție, comportarea generală la serviciu, eventualele sancțiuni suferite anterior)³.

¹ Ovidiu Ținca, *Observații referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 6/2008, p. 36.

² Curtea de Apel București, secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, dec. nr. 503/2002, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2002, p. 109-110.

³ A se vedea art. 250 din Codul muncii.

În temeiul art. 242 lit. f) din Codul muncii, este obligatoriu ca regulamentul intern să cuprindă „abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile”. O categorie de asemenea abateri, o constituie, se înțelege, abaterile grave.

Evident numai fapta săvârșită cu vinovăție – și aceasta de o anumită gravitate – justifică desfacerea contractului, așa cum subliniază constant instanțele judecătorești. Dar, o dată această condiție esențială îndeplinită, faptele care pot justifica desfacerea contractului de muncă sunt de o mare diversitate.

În practică s-a decis că *sunt abateri grave* care justifică desfacerea disciplinară a contractului de muncă:

- absențele nemotivate pe o perioadă de cel puțin 3 zile;
- sustragerea de bunuri;
- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate sau consumul de băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- neîndeplinirea unei sarcini importante de serviciu;
- încălcarea obligației de fidelitate;
- insubordonarea;
- lovirea sau alte violențe la care sunt supuși alți salariați etc.

Și abaterile de la normele de comportare pot determina concedierea disciplinară. Crearea sau menținerea unei stări de tensiune în colectivul de muncă, injuriile aduse colegilor sau șefilor ierarhici, lovirea lor, insubordonarea constituie abateri de la normele de comportare, care, în funcție de gravitatea acestora pot conduce la concediere.

Încălcarea disciplinei poate avea loc chiar în afara orelor de program, în toată incinta unității – cluburi, cantine, cămine, dormitoare.

Dacă o singură abatere disciplinară gravă poate determina concedierea, în cazul celor mai ușoare este necesară repetarea lor pentru a se aplica sancțiunea maximă. Intră în această categorie, de exemplu:

- nerespectarea accidentală a sarcinilor de serviciu;
- absentarea nemotivată de la serviciu, o zi sau, cel mult, două;
- întârzierile de la program, sau părăsirea locului de muncă fără aprobare;
- producerea unor pagube minore unității;
- existența unor plusuri în gestiune etc.

Privind *abaterile repetate*, așadar, concedierea disciplinară este posibilă în cazul săvârșirii a cel puțin două fapte ilicite.

În aplicarea prevederilor legale, pot fi luate în calcul și faptele anterioare sancționate deja, dar fără să fi intervenit radierea lor, precum și cele nesancționate, dacă nu a operat prescripția răspunderii disciplinare.

De reținut este că faptele respective nu trebuie să fie identice, de aceeași specie, ci de același gen, adică să constituie încălcări ale obligațiilor de muncă sau ale normelor de comportare etc.

În temeiul art. 63 alin. (1) din Codul muncii, concedierea disciplinară poate fi dispusă *numai după efectuarea de către angajator a cercetării prealabile*, în cursul căreia salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare [art. 251 alin. (4) din Codul muncii].



2. Practică judiciară

➤ *2.1. Noțiunea de abatere disciplinară. Nesemnarea actului adițional la contractul individual de muncă. Momentul până la care se acordă despăgubiri pentru concedierea nelegală în situația în care salariatul nu solicită reintegrarea*

Prin Decizia nr. 1234/23.11.2011, pârâta a dispus desfacerea contractului individual de muncă al reclamantei, în baza dispozițiilor art. 61 lit. a) din Codul muncii, pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave, constând în refuzul de a semna Actul adițional la contractul individual de muncă, care reglementează clauzele de confidențialitate, neconcurență și drepturi de autor, reținându-se încălcarea prevederilor art. 45 lit. a) și b), art. 115 pct. 1 și pct. 40 din Regulamentul intern.

Refuzul salariatei de a semna actul adițional la contractul individual de muncă, prin care se adăugau, celor negociate de către părți la încheierea raporturilor de muncă, clauzele de confidențialitate, neconcurență și drepturi de autor, nu poate reprezenta o abatere disciplinară.

Atâta timp cât aceste clauze pot fi negociate de către părți și incluse în contractul individual de muncă, la momentul stabilirii raporturilor de muncă, conform art. 20 din Codul muncii, pentru identitate de rațiune, modificarea contractului individual de muncă, cu inserarea acestor clauze, nu se poate face decât în aceeași modalitate, adică prin acordul părților, iar refuzul salariatului de a-și exprima acceptul ține de libertatea de a negocia clauzele contractului individual de muncă, libertate care nu poate fi îngrădită direct sau în mod indirect.

Câtă vreme părțile au dreptul de a negocia pe lângă clauzele esențiale și clauze specifice, cum sunt cele cuprinse în actul adițional, dreptul salariatului nu poate fi transformat într-o obligație prin voința angajatorului, respectiv într-o atribuție de serviciu.

Pe de altă parte, refuzul de a semna actul adițional nu constituie o abatere disciplinară, deoarece angajatorul nu face dovada încălcării unei sarcini sau atribuții de serviciu, prezumând că, prin atitudinea sa, salariatul, pe viitor, înțelege să dezvăluie date confidențiale, să desfășoare o activitate concurentă angajatorului, respectiv să aducă atingere drepturilor de autor ale angajatorului. Abaterea disciplinară este reprezentată de o faptă concretă, care s-a petrecut și care poate fi verificată de către instanța de judecată pentru a se concluziona că sunt îndeplinite elementele constitutive ale abaterii. În speță, pârâta nu dovedește înfrângerea obligațiilor de serviciu, vinovăția și mai ales rezultatul dăunător constând în prejudiciul adus angajatorului prin refuzul de a semna actul adițional.

Prin omisiunea de a semna actul adițional, salariața nu a adus atingere prevederilor menționate la art. 45 lit. a) și b), respectiv art. 115 pct. 1 și pct. 40 din Regulamentul de ordine interioară, deoarece fapta nu constă în nerespectarea prevederilor regulamentului, în neînsușirea, nerespectarea și neaplicarea regulilor instrucțiunilor și dispozițiilor care reglementează activitatea în cadrul societății și relațiile de serviciu, în neconformarea dispozițiilor de ordine și disciplină transmise pe cale ierarhică, în nerespectarea Regulamentului intern, în contextul în care nu se poate reține în sarcina sa obligația de a încheia actul adițional.

Refuzul salariații de a semna actul adițional în condițiile menționării clauzelor specifice în Regulamentul de ordine interioară, nu echivalează cu nerespectarea Regulamentului, deoarece fapta salariatului trebuie să constea într-o acțiune sau inacțiune prin care să se aducă atingere obligațiilor stabilite prin regulament în concordanță cu dispozițiile legale.

Pârâta nu a reținut, în decizia de concediere, încălcarea prevederilor art. 40 lit. u), v) și w) din Regulament, care vizează clauzele în litigiu.

Decizia privind nesemnarea actului adițional nu poate fi sancționată de către angajator și nici cenzurată de către instanța de judecată, deoarece s-ar aduce atingere principiului negocierii condițiilor de muncă, consacrat de prevederile art. 6 și art. 10-36 din Codul muncii. Drepturile angajatorului nu sunt negate, însă acestea trebuie stabilite în conformitate cu dispozițiile legale.

Solicitarea pârâței de limitare a despăgubirilor raportat la data angajării reclamantei la un alt angajator, respectiv data de 01.12.2011, este nefondată, întrucât, în situația concedierii nelegale, angajatorul este obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În situația reintegrării, aceasta este datorată până la data reintegrării efective,