

ROMÂNIA
TRIBUNALUL IAȘI, Județul IAȘI
SECTIA I CIVILĂ



Şedinţă publică din 30 Aprilie 2013

Președinte - Iulia Diaconaru

Asistent judiciar - Adela Baboi

Asistent judiciar - Alina Tăutu

Grefier - Luminița Gabriela Olărașu

SENTINȚA CIVILĂ NR. 1391

Pe rol fiind judecarea cauzei civile privind pe contestator SINDICATUL NOVA VITA AL SALARIATILOR DIN DGASPC IAȘI, contestator CIOTORSCHI CONSTANTIN și pe intimat DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI IAȘI, având ca obiect contestație decizie de sancționare.

La apelul nominal făcut în ședință publică lipsă părțile.

Procedura este completă.

Dezbaterile asupra fondului au avut loc în ședință publică din data de 7.04.2013, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședință din aceea zi când, din lipsă de timp pentru deliberare, s-a amânat pronunțarea pentru data de 24.04.2013, când, din lipsă de timp pentru deliberare, s-a amânat pronunțarea pentru azi, când,

INSTANȚA

Deliberând asupra contestației de față, constată următoarele:

Prin contestația înregistrată la Tribunalul Iași sub nr. 7844/99/2012 la data de 28.08.2012 contestatorul Ciotorchi Constantin prin Sindicatul Nova Vita al Salariatilor din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, în contradictoriu cu intimata Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, a solicitat anularea dispoziției de sancționare nr. 1044 din 31.07.2012 emisă de intimată iar, în subsidiar, înlocuirea sancțiunii aplicate cu cea a avertismențului, repunerea în situația anterioară cu restituirea sumei reținute.

S-a invocat de către contestator excepția nulității absolute pentru următoarele considerente: abaterile imputate salariatului nu sunt individualizate



sub aspect temporal, nefiind menționate datele presupuselor abateri disciplinare, perioada săvârșirii acestora, context în care nu se poate stabili dacă decizia de sancționare a fost emisă în termenul legal sau este tardivă. Un alt motiv de nulitate este cel prevăzut de art. 252 al.2 lit. b Codul muncii întrucât fișa postului ce a fost avută în vedere la sancționare nu i s-a comunicat salariatului niciodată pentru a lua la cunoștință în mod efectiv de responsabilitățile postului ocupat.

Și pe fond s-a considerat că actul contestat este nelegal și netemeinic (având în vedere faptul că instanța s-a pronunțat pe excepție nulității absolute nu se va mai insista pe apărările formulate pe fondul cauzei).

În drept au fost invocate dispozițiile art. 252 al.5 Codul muncii, art. 82-84 C.pr.civ., art. 28 Lg. 62/2011. S-a solicitat proba cu acte și au fost anexate o serie de acte în copie (filele 8-30).

Intimata a formulat întâmpinare (ce va fi analizată și redată tot sub aspectul excepției nulității absolute) prin care a solicitat respingerea excepției nulității absolute fiind respectate prevederile cuprinse de art. 252 al.2 lit. b Codul muncii, arătându-se - totodată – faptul că salariatului I s-a modificat fișa postului doar sub aspectul denumirii centrului datorită reorganizării instituției, în rest atribuțiile rămânând aceleași.

Intimata nu a făcut aprecieri în ceea ce privește descrierea faptei menționate în decizie sub aspect temporal. Pe fond s-a solicitat, de asemenea, respingerea contestației. S-au anexat o serie de acte, în copie (filele 41-96).

Analizând, cu prioritate, excepția nulității absolute invocate de către contestator, instanța reține următoarele aspecte:

Conform art. 252 al.2 lit. a și b Codul muncii decizia de sancționare trebuie să cuprindă atât descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară și precizarea prevederilor din regulamentul intern, statutul personal sau contractul colectiv de muncă ce au fost încălcate de salariat.

În cauza de față prin dispoziția nr. 1044/31.07.2012 depusă la sf. 11 instanța reține faptul că angajatorul a indicat abaterile disciplinare săvârșite de salariat, fără a indica perioada la care se raportează aceste abateri.

Nulitatea absolută a deciziei de sancționare disciplinară pentru nerespectarea cerințelor de formă *ad validitatem* nu poate fi acoperită prin confirmare, prin arătarea faptelor abia în instanță. În cazul nulității exprese, legea instituie o prezumție *iuris tantum* de vătămare, astfel încât beneficiarul prezumției nu trebuie să dovedească faptul vătămării, ci doar neobservarea formelor legale.

Având în vedere dispozițiile art. 252 Codul Muncii, se impune ca respectiva abatere să fie menționată în mod concret, să reiasă cu claritate toate datele necesare individualizării faptei. Situația de fapt trebuie indicată în materialitatea ei și nu sub forma unei generalități sau afirmații vagi (Tribunalul Suprem, col.civ., decizia nr. 1157/1964). *Decizia de sancționare nu poate fi completată cu elemente exterioare ce ar explica mențiunile generale din*

ri disciplinare prin decizia (în acest sens este și decizia Curții de Apel București, secția I, acă decizia civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, nr. 1857/R din 06.07.2007).

Prin deciziile nr. 378/2004 și 1230/2007 Curtea Constituțională a întrucât recunoscut că „...în cazul conflictelor de muncă determinate de concedierea unui angajatorilor, instanța judecătorească va determina legalitatea și temeinicia împrejurătoare a deciziei de concediere în raport cu motivele de fapt și de drept precizate de angajator în acea decizie, față de care salariatul și-a pregătit și formulat te nelegapărările. Ca atare, orice alte motive de fapt și de drept, invocate ulterior, nu încearcă să influențeze legalitatea și temeinicia deciziei contestate, care se raportează la momentul emiterii deciziei”.

Decizia de concediere reprezintă un act unilateral, manifestarea de către unul dintre angajatorul și salariatul să se adreseze justiției ori altor organe competente pentru a solicita închiderea raporturilor juridice de muncă cu un anumit salariat. În schimb, salariatul are tot interesul să conteste în justiție măsura de concediere, deoarece el poate considera ca fiind luată fără motive legale și de fapt intemperate. Apărarea împotriva unei măsuri abuzive ori neintemperate de îngrădire a exercițiului dreptului la muncă constituie un drept constituțional fundamental al salariatului. Acest drept îl poate exercita numai în cunoștință de cauză, respectiv dacă este informat în mod corespunzător despre motivele de drept și de fapt pe care le face angajatorul și-a intemepiat decizia și mijloacele procedurale prin care poate contesta măsura luată.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare și, în mod special, închiderea invocată a raportului de muncă din voineță unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă rigurose reglementate de legislația sancțiunii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului.

Mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temenele de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voineță unilaterală a angajatorului.

Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile perită care se intemepiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeinicie și legalității acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare și pentru instanța judecătorească, în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determine de actul angajatorului.

În consecință, mențiunile și precizările pe care trebuie să le cuprindă decizia sunt absolut necesare pentru ca salariatul sancționat să-și poată apăra drepturile, organiza și exercita apărarea, dar și instanței judecătorești, chemată să pronunțe hotărârea în privința legalității și a temeinicie măsurii contestate.





Completarea deciziei cu toate datele prevăzute de textul de lege nu nicio dificultate pentru angajator, cerându-i doar atenție și responsabilitate.

Prin *descrierea faptei* ce constituie abatere disciplinară nu se poate înțelege în nici un caz enumerare sau enunțare, ci prezentarea explicită a acestor aspecte care pot conduce la concluzia că fapta salariatului reprezintă o încălcare de către acesta a normelor de disciplină a muncii săvârșită în legătură cu munca sa, o infrângere a obligațiilor izvorâte din contractul individual de muncă. Prin „*descrierea faptei*” trebuie să rezulte în mod concret în ce a constat acțiunea sau inacțiunea săvârșită cu vinovătie 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 conducerilor ierarhici, data la care a fost săvârșită (pentru a se putea verifica dacă sancțiunea a fost aplicată în termen), etc.

În acest sens s-a pronunțat și Curtea de Apel București prin deciziile nr. 3429/R din 08.09.2010, 668/R/02.02.2011 și 322/R/20.01.2011, reținând faptul că descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară trebuie făcută în mod concret și precis pentru a permite instanței să verifice temeinicia sancțiunii aplicate prin raportare la o faptă concretă și la obligațiile stabilite prin contractul de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul interne. Nu sunt respectate dispozițiile menționate în situația în care descrierea faptei este generică fără a se arăta data la care faptele au fost săvârșite. Mai mult, descrierea faptei doar în actele anexate deciziei nu este suficientă întrucât condiția descrierii faptei în mod concret și detaliat este prevăzută de lege imperativ și trebuie să rezulte din decizia de sanctiune și nu din alte acte.

În condițiile în care, în decizia contestată, nu se specifică în mod concret data săvârșirii abaterii disciplinare decizia de desfacere a contractului de muncă este lovitură de nulitate absolută.

Raportat la soluția dată asupra excepției nulității absolute interneiată pe dispoziția menționată, instanța consideră că nu se mai poate analiza celuilalt motiv de nulitate absolută a deciziei și nici îndată contestației.

Pentru considerentele expuse instanța va admite acest motiv de nulitate absolută, considerând că dispoziția contestată nu respectă prevederile art. 252 al.2 lit.a Codul muncii, motiv pentru care va admite contestația formulată de contestatorul Ciotorschi Constantin prin Sindicatul Nova Vita al Salariaților din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași în contradictoriu cu intimata Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași, va constata nulitatea absolută a dispoziției nr. 1044/31.07.2012 emisă de intimată și va dispune restituirea de către intimată a sumei reținute contestatorului în baza dispoziției nr. 1044/31.07.2012.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRÂŞTE:**



de legem
atenție
iu se poa
ă a acesto
o încălcă
i cu munc
iuncă. Prin Sindicatul Nova Vita al Salariaților din Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași cu sediul în Iași, str. I.C.Brătianu, nr.26, jud. Iași, a încălcă și în contradictoriu cu intimata Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Iași cu sediul în Iași, str. V. Lupu nr. 57 A, jud. Iași.

Constată nulitatea absolută a dispoziției nr. 1044/31.07.2012 emisă de la verificare de intimată.

Dispune restituirea de către intimată a sumei reținute urești pe contestatorului în baza dispoziției nr. 1044/31.07.2012.

Definitivă.

Cu drept de recurs în 10 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședința publică din 30.04.2013.

PREȘEDINTE,
D.I.

Cu opinie în sensul prezentei hotărâri,
ASISTENȚI JUDICIARI,
B.A. T.A.

GREFIER,
OL.G.

RED/TEHNORED – D.I./D.I.
4 EX – 01.06.2013

TRIBUNALUL IAȘI

Prezenta copie conformă cu
originalul aflat în dosarul acestui
Tribunal nr. 844/199/2012



Opun 267
3.06.2013

Prezenta sentință este irevocabilă
prin decizie luate de Apel Iași
n. 1180 din 13.09.2013
(suginge recursul, mărtine
sentința)

