

ROMÂNIA

CURTEA DE APEL PITEȘTI  
SECȚIA I CIVILĂ

DOSAR NR. [REDACTAT]

DECIZIA CIVILĂ NR. 1096/2015

Ședința publică din 10 Iunie 2015

Curtea compusă din:

Președinte: [REDACTAT], judecător

Judecător [REDACTAT]

Grefier [REDACTAT]

S-a luat în examinare, pentru pronunțare, apelul declarat de contestatorul [REDACTAT], împotriva sentinței civile nr.2414 din 10 decembrie 2014, pronunțată de Tribunalul Argeș, în dosarul nr. [REDACTAT], intimată fiind [REDACTAT].

Apelul este scutit de plata taxei judiciare de timbru.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează că, la data de 09 iunie 2015, prin serviciul registratură al instanței, intimata a depus la dosar concluzii scrise, la care a anexat Contractul colectiv de muncă pe anul 2013 și Regulamentul Intern de Organizare și Funcționare ale societății.

Dezbaterile asupra apelului au avut loc la data de 03 iunie 2015 și au fost consemnate în încheierea de amânare a pronunțării de la acea dată care face parte integrantă din prezenta decizie.

Pronunțarea a fost amânată astăzi când, în urma deliberării, s-a dat următoarea soluție:

CURTEA

Asupra apelului civil de față:

Constată că, la data de 05.11.2013 contestatorul [REDACTAT] în contradictoriu cu intimata [REDACTAT] a formulat contestație împotriva deciziilor nr.152, nr.152/1 și nr.156 emise de intimată la data de 18.09.2013, solicitând anularea acestora și reintegrarea sa pe postul deținut anterior concedierii, precum și obligarea intimatei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii și până la data reintegrării efective, cu cheltuieli de judecată.

În subsidiar, contestatorul a solicitat anularea parțială a celor două decizii, înlocuirea sancțiunii aplicate cu cea prevăzută de art.248 alin.1 lit.a, avertisment scris, reintegrarea sa pe postul deținut anterior concedierii, precum și obligarea intimatei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii și până la data reintegrării efective.

Pe cale de excepție contestatorul a invocat tardivitatea aplicării sancțiunii disciplinare în raport cu dispozițiile art.252 alin.(1) din Codul muncii.

În motivarea cererii contestatorul a arătat că a fost salariatul intimatei până la data de 20.09.2013 când i s-a desfășurat contractul de muncă în temeiul dispozițiilor

art.61 lit.a) din Codul muncii, pentru o faptă ce contravine regulilor de disciplină muncii, respectiv a avut o poziție neadecvată (a stat cu un picior rezemat pe masă) în fața subalternilor săi, s-a jucat cu telefonul mobil și nu a purtat echipamentul de lucru corespunzător postului ocupat (era încălțat cu adidași și nu cu pantofi speciali pentru serviciu). Aceste fapte intimata le-a reținut în baza unor fotografii ce au fost aduse la cunoștința societății în data de 26.08.2013. Aceste fotografii au fost făcute în luna ianuarie 2013 de un subaltern pe care l-a propus pentru a fi disponibilizat.

Din faptele ce reprezintă abateri disciplinare, contestatorul recunoaște doar că avea piciorul sprijinit pe masă și era încălțat cu adidași, deoarece avea o durere foarte mare la picioare din pricina unei [REDACTED] pentru care i s-a recomandat să poarte încălțăminte comodă. Telefonul îl folosea în interes de serviciu și nu pentru a se juca cu el. Faptele sale nu reprezintă abateri grave.

A susținut contestatorul că încetarea contractului individual de muncă nu s-a făcut în condiții de legalitate și temeinicie, deciziile sunt tardiv emise, iar faptele pentru care a fost sancționat atât de aspru nu reprezintă abateri disciplinare, încălcări ale regulamentului de ordine interioară sau ale contractului colectiv de muncă.

De asemenea, măsura sancționatorie excepțională este nejustificată în raport de gravitatea abaterii disciplinare, angajatorul nu a avut în vedere criteriile de individualizare prevăzute de dispozițiile art.250 din Codul muncii, respectiv împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție, consecințele abaterii disciplinare, comportarea în general la serviciu, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior.

Prin întâmpinarea formulată intimata a solicitat respingerea excepției de tardivitate în raport de disp. art.252 alin.1 din Codul muncii, întrucât a luat la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare de către contestator la data de 26.08.2013, iar decizia de concediere a fost emisă la data de 18.09.2013. Prin urmare, decizia contestată a fost emisă în termenul de prescripție de 30 de zile calendaristice prevăzut de art.252 alin.1 din Codul muncii.

Cu privire la fondul cauzei, intimata a solicitat respingerea contestației ca neîntemeiată, arătând că reclamantul se face vinovat de abaterea disciplinară reținută în sarcina sa.

Tribunalul Argeș, prin sentința civilă nr.2414/10.12.2014, a respins contestația ca neîntemeiată pentru considerentele ce vor fi redate în continuare:

În baza contractului individual de muncă înregistrat la I.T.M. București sub nr. [REDACTED], contestatorul a fost angajat la societate intimată în funcția de Șef formație intervenție [REDACTED] pe perioadă nedeterminată, începând cu data de [REDACTED].

Prin decizia nr.152/18.09.2013 emisă de intimata [REDACTED] s-a dispus sancționarea disciplinară a contestatorului, cu desfacerea contractului individual de muncă, în temeiul art.61 lit.a) din Codul muncii.

Cu privire la susținerea contestatorului că decizia de sancționare este nelegală, întrucât a fost emisă cu încălcarea dispozițiilor art.252 alin.(1) din Codul muncii, tribunalul a reținut că potrivit disp. art.252 alin.(1) din Codul muncii „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Deci, potrivit acestei dispoziții legale, termenul de 30 de zile de aplicare a sancțiunii disciplinare curge de la data la care reprezentantul angajatorului – persoană

juridică abilitat să aplice sancțiuni disciplinare sau angajatorul - persoană fizică a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii, printr-o notă de constatare, referat, proces verbal etc., având o dată certă, prin înregistrarea în registrul general al unității.

Curgerea termenului de 30 de zile conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare, iar în cazul în care intervine totuși sancționarea, aceasta va fi nelegală.

Conform referatului de sesizare nr.137/02.09.2013 (f.41), intimata a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare de către contestator la data de 26.08.2013.

Or, decizia contestată a fost emisă la data de 18.09.2013, înainte de împlinirea termenului de 30 de zile prevăzut de art.252 alin.(1) din Codul muncii, astfel încât dreptul angajatorului de a sancționa disciplinar salariatul nu s-a prescris.

De altfel, prin decizia nr.16/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție s-a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea art.252 alin.(1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”.

Prin urmare, excepția invocată de contestator s-a reținut a fi neîntemeiată.

Referitor la fondul cauzei instanța a reținut că potrivit art.247 alin.(2) din Codul muncii, 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.

În prezenta cauză, analizând cuprinsul deciziei atacate, precum și actele care au stat la baza emiterii, respectiv Referatul de sesizare nr.137/02.09.2013 (f.41), procesul-verbal de cercetare disciplinară nr.146/16.09.2013, nota explicativă a contestatorului, s-a constatat că într-adevăr contestatorul se face vinovat de săvârșirea faptei imputate.

Astfel, în timpul programului de muncă, respectiv în timpul unei sesiuni de curs, contestatorul a stat cu piciorul întins pe masă, era echipat necorespunzător, purtând adidași și jucându-se pe telefonul personal în sala de curs, timp în care ceilalți angajați se preocupau de efectuarea instruirii.

Din declarația contestatorului, instanța a reținut că acesta a recunoscut cele reținute în sarcina sa, însă a susținut că se afla în pauza de masă și la acea dată nu era interzisă folosirea telefonului mobil, iar împrejurarea că era încălțat cu adidași era datorată faptului că avea scutire de la medic de a purta echipamentul de lucru.

Susținerea contestatorului că avea scutire de la medic de a purta echipamentul de lucru a fost apreciată de instanță ca fiind neîntemeiată, întrucât scutirea medicală a fost emisă la data de 28.05.2012 și se referă o perioadă de 3-6 luni (fila 16), iar abaterea disciplinară a fost săvârșită în anul 2013.

Mai mult, fișa de aptitudini a contestatorului a fost eliberată la data de 12.09.2012 (fila 58), iar medicul specialist în Medicina Muncii l-a declarat pe contestator apt pentru îndeplinirea funcției din care a fost concediat. Deci, la data de 12.09.2012, contestatorul nu mai avea probleme medicale, neavând astfel nicio justificare pentru a purta echipamentul de lucru necorespunzător.

Instanța a apreciat că fapta contestatorului de a avea o poziție neadecvată în fața subalternilor săi, de a se juca cu telefonul mobil și de a nu purta echipamentul de lucru corespunzător postului ocupat, având în vedere postul pe care îl ocupa – șef

formație intervenție [redacted] constituie abatere disciplinară gravă, acesta încălcând dispozițiile art.114 alin.1 lit.b), c), f) și p) din CCM.

Potrivit art.248 din Codul muncii, angajatorul stabilește sancțiunea aplicabilă, în raport de gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, sancțiunile se aplică pornind de la avertismentul scris, măsura disciplinară a desfacerii contractului de muncă fiind cea mai gravă, pentru săvârșirea unor fapte de importanță deosebită în contextul activității societății angajatoare.

Din probele administrate în cauză instanța a reținut că fapta săvârșită de salariat este una gravă, intimata fiind îndreptățită să adopte măsuri și politici pentru înlăturarea unor astfel de atitudini în rândul salariaților, raporturile de muncă trebuind să aibă la bază o relație de încredere reciprocă angajat-angajator.

Față de cele arătate, având în vedere gravitatea abaterii disciplinare comise, instanța a apreciat că sancțiunea aplicată a fost în mod just individualizată de către intimată cu respectarea criteriilor prevăzute de art.250 din Codul civil, motiv pentru care a respins contestația, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe a formulat apel, în termen legal, contestatorul [redacted] criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie, potrivit disp. art.466 și următoarele Cod procedură civilă arătând, în esență, următoarele:

- intimata nu a făcut, potrivit disp. art.272 Codul muncii, dovada momentului la care au fost săvârșite presupusele abateri disciplinare și a datei la care a luat cunoștință de acestea, situație față de care excepția tardivității emiterii deciziei de sancționare trebuia admisă, decizia fiind emisă tardiv;

- instanța de fond a avut în vedere la pronunțarea sentinței singura probă în raport de care s-a aplicat sancțiunea, respectiv acele fotografii pentru care nu există avis scris din partea societății, potrivit Regulamentului intern al pârâtei, astfel că această probă este nelegală;

- referitor la momentul când contestatorul a fost surprins într-o poziție neadecvată acesta nu era în timpul instruirii, ci în pauza de masă, echipamentul nu trebuie purtat decât la intervenții și nu la instruire, iar pentru încălțăminte nepotrivită contestatorul avea o scutire medicală, datorită unei afecțiuni de care suferea;

- faptele reținute nu reprezintă abateri grave, care să provoace o tulburare importantă în activitatea pârâtei și care să facă imposibilă continuarea raporturilor de muncă, astfel că măsura sancționării luată este nejustificată, cu atât mai mult cu cât inițial i s-a comunicat o decizie de reducere a salariului, fiind astfel încălcate disp. art.121 din Contractul colectiv de muncă și cele ale art.250 Codul muncii.

Prin apel s-a solicitat și încuviințarea probei cu înscrisuri și depoziții de martori.

În consecință, s-a solicitat admiterea apelului și schimbarea sentinței în sensul admiterii contestației astfel cum a fost formulată.

Prin întâmpinarea formulată în cauză, intimata a solicitat, în principal, respingerea ca tardivă a contestației, iar în subsidiar respingerea apelului ca nefondat cu motivarea că sentința este legală și temeinică.

Prin răspunsul la întâmpinarea intimatei, contestatorul a arătat că, referitor la respingerea excepției tardivității contestației intimata nu a declarat apel în cauză, iar pe fondul cauzei sentința este nelegală și netemeinică pentru cele arătate în motivarea apelului.

Cererea contestatorului privind încuviințarea probei testimoniale a fost respinsă de instanță ca nefiind utilă cauzei, față de probele cu acte administrate în cauză.

Referitor la excepția formulării tardive a contestației, excepție ridicată de intimată prin întâmpinarea formulată în apel, trebuie reținut că aceeași excepție a fost ridicată de intimată prin întâmpinarea depusă la fond, excepție respinsă de prima instanță ca nefondată, iar intimata nu a formulat apel în cauză.

Verificând sentința în limitele cererii de apel, potrivit disp. art.479 al.1 Cod procedură civilă, se constată că aceasta este legală și temeinică, iar apelul este nefondat, pentru considerentele ce vor fi menționate în continuare:

Referitor la situația de fapt reținută în cauză se constată că, aceasta se sprijină pe probele administrate în cauză, care au fost corect interpretate și valorificate, instanța reținând corect că, în timpul programului de muncă, respectiv în timpul unei sesiuni de instruire, contestatorul stătea cu piciorul întins pe masă, era echipat necorespunzător în sensul că purta adidași și de asemenea, se juca pe telefonul mobil în sala de curs, nefiind preocupat de efectuarea instruirii, deși ocupa postul de șef formație intervenție.

Esențial în această privință este faptul că, apelantul-contestator a recunoscut cele reținute în sarcina sa, dar a motivat că la acel moment se afla în pauza de masă.

Numai că, cele invocate de contestator nu au fost dovedite în cauză.

În aceste condiții și având în vedere că, prin apel nu s-au făcut dovezi contrare situației de fapt reținută de prima instanță, această situație de fapt va fi menținută și de instanța de apel.

Criticile formulate de contestator privind temeinicia sentinței apelate sunt nefondate pentru că, pe de o parte, din decizia de sancționare, rezultă data săvârșirii abaterilor de către contestator, iar pe de altă parte, fotografiile avute în vedere de angajator nu pot fi încadrate în dispozițiile art.3.3.4 lit.c din Regulamentul intern al intimatei, care se referă la fotografierea sau reproducerea oricăror hotărâri, decizii, acorduri, contracte sau alte lucrări ale societății, în scopul transmiterii acestora unor persoane neautorizate.

În ceea ce privește aplicarea legii în cauza de față, se constată, față de considerentele reținute în motivarea sentinței că, instanța de fond a interpretat și aplicat corect dispozițiile legale la situația de fapt stabilită în cauză.

Dispozițiile art.272 Codul muncii au fost aplicate corect pentru că, potrivit celor reținute corect de instanța de fond, intimata a făcut dovada săvârșirii de către contestator, la data de 26.08.2013, a abaterilor reținute în sarcina sa, iar acesta nu a făcut dovada contrară.

Dispozițiile art.252 al.1 Codul muncii au fost aplicate corect pentru că, astfel cum rezultă din dosar, decizia contestată a fost emisă la data de 18.09.2013, care se situează în termenul de 30 de zile de la înregistrarea raportului final al cercetării disciplinare la registratura unității, respectiv 02.09.2013, sens în care s-a pronunțat și Decizia nr.16/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție în recurs în interesul legii, obligatorie pentru instanțe de la data publicării în Monitorul oficial al României, potrivit disp. art.517 al.4 Cod procedură civilă.

Dispozițiile art.248 și 250 Codul muncii au fost aplicate corect de instanța de fond, potrivit considerentelor reținute în motivarea sentinței apelate, pentru că, pe de o parte, angajatorul putea aplica o astfel de sancțiune, iar pe de altă parte, față de specificul activității și implicit a obligațiilor salariaților intimatei, menționate în

Contractele de muncă, Regulamentul de Ordine Interioară și fișa postului, aceasta putea aprecia că abaterile disciplinare reținute în sarcina contestatorului, respectiv încălcarea disp. art.114 al.1 lit.b, c, f și p din Contractul colectiv de muncă, justifică desfacerea disciplinară a contractului de muncă al contestatorului.

În consecință, Curtea, în baza art.480 al.1 Cod procedură civilă, va respinge ca nefondat apelul de față.

**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
DECIDE**

Respinge apelul formulat de contestatorul [REDACTED] CNP: [REDACTED], domiciliat în comuna [REDACTED], sat [REDACTED], nr. [REDACTED], județul Argeș, împotriva sentinței civile nr.2414/10.12.2014, pronunțată de Tribunalul Argeș, în dosarul nr. [REDACTED], intimată fiind [REDACTED], CUI [REDACTED], J. [REDACTED] cu sediul procesual ales la Cabinet avocat Moțec Ștefan, în Timișoara, str.Remus, nr.7A, ap.2-3, județul Timiș.

Definitivă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi 10 iunie 2015, la Curtea de Apel Pitești – Secția I Civilă.

Președinte,  
[REDACTED]

Judecător,  
[REDACTED]

pt.Grefier,  
[REDACTED]

aflat în  
CM, semnează Prim

Grefier,  
[REDACTED]



Rel. [REDACTED]  
Tehnored. [REDACTED]  
Ex.4/ [REDACTED]  
Jud.fond: [REDACTED]