

RASPUNDEREA DISCIPLINARA STUDIU COMPARATIV CODUL MUNCII SI STATUTUL PERSONALULUI DIDACTIC

Oana Mihaila, Mihaela Teaca
Universitatea din Oradea

omihaila@uoradea.ro
mihaelateaca@yahoo.fr

Cuvinte cheie: abatere, cercetare, sanctiune disciplinara

Abstract

The disciplinary liability of the employees, whether they are teaching personnel or other categories of employees, must be enforced when they commit an infringement, namely a fact opposing the legal provisions or those stipulated by the internal rules or the collective labour contract. The employers are entitled to enforce a legal disciplinary castigation only after a prior investigation and after giving a sanction according to the seriousness of the infringement.

1. Consideratii generale

Notiunea de raspundere nu este specifica doar ramurii dreptului ci este întâlnita în toate domeniile vietii sociale. Ne lovim astfel de notiuni ca raspundere morala, penala, politica, civica, etc.[2].

Exista raspundere juridica în diverse domenii ca medical, educatie, administratie publica, etc., legislatia stabilind conditiile generale în care o persoana poate fi trasa la raspundere, sanctiunile disciplinare, limitele în care opereaza. Prin legislatia specifica fiecarui domeniu se pot stabili conditii speciale de aplicare si de asemenea se pot stabili si alte sanctiuni disciplinare decât cele cuprinse în Codul muncii (Legea 53 din 2003 modificata).

Raspunderea poate fi definita ca o obligatie de a suporta consecintele nerespectarii unor reguli de conduita impuse de lege sau regulamentele interne aplicabile. Aceste fapte care poarta amprenta dezaprobarii sociale sunt sanctionate de lege. Raspunderea juridica este complexul de drepturi si obligatii conexe care potrivit legii se nasc ca urmare a savârsirii unor fapte ilicite, constituind cadrul de realizare a constrângerii de stat prin aplicarea sanctiunilor juridice în scopul asigurarii stabilitatii raporturilor sociale si a îndrumarii membrilor societatii în spiritul respectarii ordinii de drept [2].

Raspunderea disciplinara este o institutie specifica dreptului muncii si consta într-un ansamblu de norme legale privind sanctionarea faptelor de încalcare cu vinovatie de catre salariat, indiferent de functia sau postul pe care îl ocupa a obligatiilor asumate prin contractul individual de munca.

Raspunderea disciplinara este o raspundere de natura contractuala ce consta în obligatia salariatului de a respecta toate regulile care fac parte din disciplina muncii. Rezultatul unei încalcare a disciplinei muncii este o constrângere de ordin moral sau material.

Raspunderea disciplinara are un caracter intuitu personae. Astfel, este imposibil ca raspunderea disciplinara sa intervina pentru fapta altuia. De asemenea este imposibil ca o persoana sa raspunda disciplinar pentru fapta altuia sau sa se transmita raspunderea catre mostenitorii salariatului.

Raspunderea disciplinara a salariatului reprezinta o masura ce are un rol sanctionator dar si preventiv sau educativ.

Salariatul care a savârsit o abatere disciplinara poate fi exonerat de raspundere daca a intervenit unul din urmatoarele cazuri:

- a) legitima aparare;
- b) starea de necesitate;
- c) constrângerea fizica sau constrângerea morala;
- d) cazul fortuit;
- e) forta majora;
- f) eroarea de fapt;
- g) executarea ordinului de serviciu emis în mod legal.

Disciplina va trebui sa fie respectata si de personalul detasat, delegat, studentii si elevii care fac practica în unitate. [6]

Art. 39 alin. 2 lit. b si c din Codul muncii stabileste obligatia salariatilor de a respecta disciplina muncii si prevederile cuprinde în regulamentul intern, contractul colectiv de munca aplicabil si contractul individual de munca.

Abaterile disciplinare sunt fapte în legatura cu munca si constau în actiuni sau inactiuni savârsite cu vinovatie de salariat. Ori de câte ori angajatorul constata ca salariatul a savârsit o abatere disciplinara, acesta are prerogativa de a aplica sanctiuni disciplinare.

Raspunderea disciplinara poate fi angajata numai daca sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii [4]:

1. împrejurarile în care fapta a fost savârsita;
2. gradul de vinovatie al salariatului;
3. consecintele savârsirii faptei;
4. modul în care se comporta în mod obisnuit salariatul la locul de munca;
5. sanctiunile disciplinare pe care le-a mai primit salariatul.

2. Sanctiunile disciplinare

Potrivit Codului muncii sanctiunile disciplinare aplicabile sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare;
- c) retrogradarea din functie cu acordarea salariului corespunzator functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durata ce nu poate depasi 60 de zile;
- d) reducerea salariului de baza pe o durata de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de baza si/sau dupa caz a indemnizatiei de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

Art. 264 alin.2 din Codul muncii stabileste ca în cazul în care prin statute profesionale aprobate prin lege speciala se stabileste un alt regim sanctionator va fi aplicat acesta.

Astfel, în cazul cadrelor didactice care savârsesc abateri disciplinare se aplica legea speciala si anume Legea 128 din 1997 – Statutul personalului didactic. Acesta prevede în art. 116 urmatoarele sanctiuni disciplinare:

- a) observatie scrisa;
- b) avertisment;
- c) diminuarea salariului de baza, cumulata când este cazul cu indemnizatia de conducere, de îndrumare si de control cu pâna la 15% pe o perioada de 1-6 luni;
- d) suspendarea pe o perioada de pâna la 3 ani a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei functii didactice superioare ori a unei functii de conducere, de îndrumare si control;
- e) destituirea din functia de conducere, de îndrumare si de control din învățământ;
- f) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

Dupa cum se observa la o analiza comparativa a celor doua texte legale, unele sanctiuni sunt identice, altele sunt aplicate corespunzator la domeniul educatiei, altele sunt cu totul noi. Vom vedea în continuare ca si procedura de aplicare a acestor sanctiuni este sensibil diferita. Chiar daca putem considera ca salariatul este angajat printr-un contract individual de munca si ca aplicabile sunt prevederile Codului muncii, Statutul personalului didactic este o lege speciala care se aplica prioritar.

Amenzile disciplinare sunt interzise de Codul muncii si nu pot fi introduse nici macar printr-o lege speciala, iar pentru aceeasi abatere disciplinara se poate aplica numai o singura sanctiune.

3. Propunerea de sanctionare

În mod practic, propunerea de sanctionare se face printr-un referat motivat în cazul în care se constata o încălcare a contractului individual de munca, regulamentului intern, contractului colectiv de munca sau ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.

Statutul personalului didactic prevede ca în institutiile de învățământ superior propunerea de sanctionare se face de catre seful de catedra, directorul de departament sau de unitate de cercetare, de proiectare, de microproductie, de catre decan sau rector ori de catre cel puțin 1/3 din numarul total al membrilor catedrei, ai departamentului sau ai structurilor de conducere (art. 118).

4. Cercetarea disciplinara prealabila

Ambele acte legale prevad obligatia efectuarii unei cercetari disciplinare prealabile înainte aplicarii oricarei sanctiuni disciplinare. Cercetarea faptei în cauza consta în convocarea în scris a salariatului urmata de audierea lui si verificarea sustinerilor facute de acesta în aparare. Cercetarea abaterii disciplinate a personalului didactic se face într-un termen de cel mult 30 de zile de la data constatarii abaterii.

Statutul personalului didactic impune convocarea salariatului în scris cu cel puțin 48 de ore înainte de audiere.

Codul muncii prevede ca salariatul se convoaca în scris de catre persoana împuternicita de angajator, precizându-se obiectul, data, ora si locul întrevederii.

Convocarea salariatului este o obligatie în sarcina angajatorului vazuta ca o garantie a dreptului constitutional la aparare a salariatului.

Pentru cercetarea abaterilor savârsite de personalul didactic (personal didactic de predare, personal didactic auxiliar, cel de conducere, de îndrumare si de control) trebuie constituite comisii formate din 3-5 membrii dintre care unul reprezinta organizatia sindicala din care face parte persoana aflata în discutie sau un reprezentant al salariatilor, iar ceilalti sunt cadre didactice care au functia didactica cel putin egala cu cel care a savârsit abaterea. Comisiile de cercetare a abaterilor disciplinare sunt numite de:

- a) consiliul facultatii sau consiliul departamentului pentru sanctiunile prevazute la art. 116 lit. a si b;
- b) senatul universitar pentru sanctiunile prevazute la art. 116 lit. c-f.

În cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile în favoarea sa si sa ofere persoanei împuternicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare. Codul muncii nu contine prevederi exprese privind constituirea comisiei de cercetare ca si Statutul personalului didactic, dar mentioneaza totusi ca salariatul poate fi asistat la cererea sa de un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Din cele prezentate rezulta clar ca audierea celui cercetat si verificarea apararii acestuia sunt obligatorii. Trebuie analizate atât împrejurarile în care fapta a fost savârsita cât si existenta sau inexistenta vinovatiei, precum si orice alte date concludente.

Statutul personalului didactic prevede ca toate rezultatele audierii se înscriu într-un proces verbal. Desi Codul muncii nu prevede obligativitatea consemnarii sustinerilor salariatului într-un proces verbal, acesta este necesar ad probationem (poate fi folosit ca mijloc de proba).

Neprezentarea salariatului la audiere fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile. Sanctiunea disciplinara avertismentul scris poate fi aplicata si fara a efectua cercetarea disciplinara prealabila.

Toata aceasta cercetare disciplinara este de fapt o manifestare a principiului protectiei salariatului în caz de concediere [1].

5. Decizia de sanctionare

Salariatul are dreptul de a cunoaste temeiurile de fapt si de drept ale concedierii sale.

Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savârsirii faptei (art. 268 alin.1 din Codul muncii). În învatamântul superior sanctiunile se comunica în scris personalului didactic, personalului didactic, de cercetare si personalului didactic auxiliar din subordine. Forma scrisa a deciziei este o conditie de valabilitate a acesteia. În cazul în care decizia nu este facuta în forma scrisa, în conformitate cu prevederile art. 62 alin. 2 din Codul muncii, concedierea este lovita de nulitate.

Salariatul trebuie sa aiba posibilitatea de a a-si valorifica dreptul de a contesta decizia de sanctionare, astfel ca aceasta trebuie sa contina urmatoarele mentiuni:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost încalcate de salariat;

- c) motivele pentru care au fost înlaturate apararile formulate de salariat în timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea (neprezentarea salariatului fara motiv obiectiv);
- d) temeiul de drept în baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul în care sanctiunea poate fi contestata.

Toate aceste prevederi trebuie înscrise în mod obligatoriu în decizie sub sanctiunea nulitatii absolute.

Daca decizia de sanctionare nu cuprinde în detaliu motivele pe care se întemeiaza, dar face referire la un anumit act de constatare care a justificat luarea masurii, act în cuprinsul caruia sunt precizate motivele sanctionarii, decizia este valabila. [1]

Dupa emiterea deciziei de concediere pe motive disciplinare angajatorul nu poate modifica motivatia care a stat la baza emiterii deciziei respective. [1]

Decizia de sanctionare în învățământul superior se comunica în scris salariatului de seful de catedra pentru sanctiunile de la lit. a din art. 116, decan sau director pentru sanctiunile prevazute de lit. a-c, rector pentru sanctiunile de la lit. a-f.

Codul muncii prevede ca decizia de sanctionare se comunica personal salariatului cu semnatura de primire ori în caz de refuz al primirii prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta. În cazul concedierii pentru motive disciplinare conform art. 268 alin. 3 din Codul muncii, decizia de sanctionare se comunica salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii. Decizia respectiva își produce efecte de la data comunicarii.

Contestarea deciziei de sanctionare se face de catre salariat în termen de 30 de zile de la data comunicarii la instanta judecatoreasca ce are competenta de a judeca aceste cereri, în speta tribunalul. Daca în decizie nu este precizata instanta judecatoreasca la care se ataca aceasta, decizia va fi lovita de nulitate chiar daca este motivata în fapt si în drept si chiar daca au fost respectate toate celelalte conditii legale impuse.

Spre deosebire de prevederile Codului muncii, Statutul personalului didactic prevede ca în învățământul superior persoanele sanctionate au dreptul de a contesta în termen de 15 zile de la comunicare decizia la colegiul de onoare al institutiei pentru sanctiunile prevazute la art. 116 lit. a-d si la colegiul de onoare al Ministerului educatiei pentru sanctiunile de la lit. e-f. Hotărârea acestui colegiu se comunica persoanei în cauza în termen de 20 de zile de la sesizare.

Tot o prevedere speciala a Statutului personalului didactic se refera la faptul ca persoana sanctionata poate beneficia de radierea sanctiunii, cu mentiunea corespunzatoare în statul personal de serviciu a celui în cauza daca nu a mai savârsit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sanctiunii si daca si-a îmbunatatit activitatea si comportamentul.

Dupa cum s-a observat din analiza anterioara, chiar daca angajatorul dispune de prerogativa de a aplica o sanctiune disciplinara în cazul în care salariatul savârseste abateri disciplinare, acesta nu poate face uz de sanctiunile legale dupa bunul plac. Procedura legala impusa de lege trebuie respectata de angajator, în caz contrar, orice neregula în aplicarea sanctiunii, fie ca este vorba despre lipsa cercetarii disciplinare prealabile sau de o decizie incompleta, salariatul se poate adresa instantei judecatoresti si poate câștiga în fata angajatorului.

Legislatia muncii protejeaza salariatii contra abuzurilor ce pot fi facute de unii angajatori, astfel ca la orice sanctiune disciplinara aplicata trebuie sa ia în calcul gravitatea abaterii disciplinare.

BIBLIOGRAFIE:

- [1] Al. Athanasiu, L Dima, Dreptul muncii, Editura All Beck, Bucuresti, 2005
- [2] Baran Nicolae, Teoria generala a dreptului în www.svedu.ro
- [3] Codul muncii – Legea 53 din 2003 modificata
- [4] Eduard Fagaraseanu, Raspunderea disciplinara în Jurnalul National din 20 ianuarie 2006
- [5] Statutul personalului didactic – Legea 128 din 1997 modificata
- [6] www.referat.ro, Universitatea Stefan cel Mare Suceava, Raspunderea disciplinara-prezentare de ansamblu