

Avizat în CA 18.01.2023



Ministerul Educației
Universitatea Lucian Blaga din Sibiu

ANEXA 11 LA HOTĂRÂREA
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE
NR. 2 DIN 18.01.2023

RAPORTUL COMISIEI DE CERCETARE DISCIPLINARĂ

Încheiat la sediul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu, B-dul Victoriei, nr.10,
cu ocazia desfășurării cercetării disciplinare prealabile a doamnei



Comisia de cercetare disciplinară constituită prin Decizia nr.1658/28.11.2022, cu aprobarea Consiliului de Administrație (Hotărârea Consiliului de Administrație nr.4/02.02.2022 și nr.38/28.10.2022) și a Senatului Universității (Hotărârea Senatului nr.699/24.02.2022 și nr.4913/24.11.2022) s-a întrunit în temeiul titlul XI Răspunderea juridică, cap. 2 Răspunderea disciplinară, art.217 – 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, în următoarea componență

Prof. univ. dr. Andrei Terian-Dan, în calitate de președinte al comisiei;
Prof. univ. dr. Daniel Buda, în calitate de membru;
Prof. univ. dr. Felicia Gligor, în calitate de membru;
Prof. univ. dr. ing. Bălă-Constantin Zamfirescu, în calitate de membru;
Prof. univ. dr. ing. Anca Sipos, în calitate de membru-representant sindicat.

Prezentarea faptelor:

Prin sesizarea nr.4639/08.11.2022, prof. univ. dr. Andrei Terian-Dan, Prorector Cercetare, Inovare și Internaționalizare, care are în subordine Direcția de Internaționalizare din cadrul Universității, a adus la cunoștința conducerii Universității faptul ca salariată [redacted] la a absentat continuu de la locul său de muncă din cadrul [redacted] în intervalul 03.10 - 07.11.2022 (26 de zile lucrătoare consecutive). A fost depusă în probatoriul condică de prezență de la nivelul biroului din care face parte [redacted], în copie certificată pentru conformitate cu originalul.

În temeiul art. 251 din Codul muncii, în data de 08.12.2022 a fost emisă convocarea scrisă [redacted] în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile. În cadrul convocării s-a menționat expres că obiectul cercetării disciplinare îl constituie analiza faptelor sesizate prin sesizarea nr. 4639/08.11.2022, respectiv absența nemotivată de la serviciu. Convocarea a fost efectuată pentru data de 13.12.2022, ora 9.00, la Rectorat, sala „Lucian Blaga”, B-dul Victoriei, nr. 10. Convocarea a fost trimisă prin adresa de e-mail instituțională [redacted] existând o uzanță în comunicarea prin această modalitate, precum și pe adresa de e-mail [redacted] la care salariată a solicitat să-i fie comunicate toate actele de procedură.

La data convocării, 13.12.2022, ora 9.00, dată stabilită pentru efectuarea cercetării disciplinare, Comisia s-a întrunit prin prezenta tuturor membrilor săi și a luat act de absența nemotivată a [redacted] fără a prezenta un motiv obiectiv în acest sens.

Salariată a comunicat Comisiei de cercetare disciplinară prin e-mail, la data de 12.12.2022, ora 16.04, punctul său de vedere referitor la cercetarea disciplinară prealabilă demarată la nivelul institutiei, în sensul că aceasta nu ar fi săvârșit o abatere disciplinară întrucât are dreptul la concediu

fără plată, și a formulat cerere de chemare în judecată în acest sens, pentru ca instanța să oblige instituția noastră să-i acorde acesteia concediul fără plată solicitat.

Comisia de cercetare disciplinară astfel constituită a avut în vedere următoarele înscrisuri: sesizarea nr. 4639/08.11.2022, Procesul-verbal întocmit cu ocazia ședinței de la data de 13.12.2022, dată la care a fost convocată și salariată în vederea audierii sale, condica de prezență de la nivelul Biroului [redacted] din cadrul [redacted] adresa înregistrată la ULBS cu nr. [redacted] - răspunsul salariatei corectată disciplinar la Convocarea pentru ședința din data de 09.12.2022, contractele individuale de muncă nr. [redacted] încheiate între Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu (ULBS) și [redacted] Primul pentru funcția administrativă din cadrul [redacted] și al doilea pentru funcția didactică din cadrul [redacted] din Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu.

Având în vedere sesizarea formulată, precum și probele depuse la dosar, Comisia apreciază că se poate elabora Raportul final de cercetare disciplinară.

Analiza faptelor (obiect, latură obiectivă, subiect, latură subiectivă) și motivele pentru care au fost înlăturate apărările salariatei:

Comisia a analizat sesizarea nr. 4639/08.11.2022, răspunsul salariatei - punctul de vedere la Convocarea care i-a fost comunicată acesteia, prevederile legale aplicabile situației înregistrate, respectiv Legea nr. 53/2003 Codul muncii, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul de Ordine Interioară în vigoare, la nivelul Universității, precum și Procesul-verbal al ședinței Comisiei din data de 13.12.2022, înlăturând apărările salariatei pentru următoarele motive:

Potrivit art. 42 alin. (2) lit. e) din Regulamentul de Ordine Interioară al ULBS, absența nemotivată de la locul de muncă reprezintă o abateră disciplinară, iar potrivit art. 56 din același act intern, absența nemotivată timp de 5 zile lucrătoare consecutiv reprezintă o abateră gravă care se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Potrivit art. 39 alin. (2) lit. b) și e) din Codul muncii, salariatul este ținut de obligația de a respecta disciplina muncii, de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă.

Fapta [redacted] de a absenta de la locul de muncă mai mult de 5 zile consecutive, fără a anunța angajatorul despre motivul absenței sale constituie, potrivit dispozitiilor art. 56 din Regulamentul de Ordine Interioară al ULBS, abateră disciplinară gravă, care se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Apărarea salariatei, potrivit căreia aceasta a solicitat Universității, în calitate de angajator, acordarea concediului fără plată pentru o perioadă de un an de zile începând cu data de 01.10.2022, cerere care nu i-a fost aprobată acesteia, nu este de natură a conduce la motivarea absențelor salariatei. Nici cererea de chemare în judecată formulată de [redacted] prin care aceasta solicită instanței obligarea Universității la acordarea concediului fără plată solicitat, nu produce efectul motivării absențelor [redacted] nici nu constituie motiv de suspendare de drept a cercetării disciplinare demarate la nivelul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, cu privire la absențele de la locul de muncă înregistrate la locul în care salariată trebuie să-și desfășoare activitatea [redacted]

Comisia apreciază că este obligată legală a Universității de a lua măsurile prevăzute de actele normative și Regulamentele aprobate de Senatul Universității, în vigoare, referitoare la disciplina muncii.

Apararea salariatai din punctul de vedere al acestora, potrivit căreia ar fi „un paradox” faptul că salariata este atât în concediu fără plată și totodată nu este în concediu fără plată, este înfățișată de Comisie pentru următoarele considerente:

Analizând contractele individuale de muncă pe care salariata le are încheiate cu Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Comisia constată că există două contracte individuale de muncă distincte, de sine stătătoare, cu obiect de activitate diferit, între s[redacted] și Universitate. Înregistrate sub numerele [redacted] prin cumul de funcții: una didactică conferențiar universitar în cadrul [redacted] și respectiv una administrativă, de [redacted] în cadrul [redacted].

Cererea de concediu fără plată pentru funcția didactică a fost aprobată de conducerea Universității, întrucât s-a reușit preluarea atribuțiilor de către alte persoane. Contractul individual de muncă aferent acestei funcții a fost, în consecință, suspendat, prin aprobarea concediului fără plată solicitat. Lucra care nu s-a întâmplat în cazul funcției administrative – contractul individual de muncă aferent acestei funcții nu a putut fi suspendat întrucât cererea de concediu fără plată nu a putut fi aprobată pentru că ar fi prejudiciat grav activitatea instituției. Este, așadar, o situație firească, generată de existența a două contracte individuale de muncă, fiecare cu specific și responsabilități diferite, și de posibilitatea de înlocuire pentru absența de la muncă a salariatai cercetate disciplinar. Din aceste considerente legale și factuale s-a înregistrat situația potrivit căreia un contract individual de muncă este suspendat pentru concediu fără plată, iar celălalt, nu. Cererea de acordare a concediului fără plată pe o perioadă de un an pentru funcția administrativă nu a fost aprobată de către ULBS, în calitate de angajator, întrucât conducerea instituției a apreciat că eventuala intrare în concediu pe o perioadă de un an, pentru funcția administrativă, care reprezintă o funcție unică la nivelul instituției, ar fi afectat grav activitatea structurii din care face parte, în condițiile în care [redacted] trebuia:

- să ofere sprijin în desfășurarea lucrărilor comisiei de cercetare disciplinară a unor nereguli grave semnalate în activitatea fostului Serviciu [redacted];
 - să identifice și să implementeze activitățile de creștere a vizibilității internaționale a ULBS;
 - să coordoneze și să eficientizeze activitatea centrelor culturale din cadrul ULBS;
 - să asigure traducerea în limba engleză a site-ului și a materialelor promoționale ale ULBS;
- toate acestea în condițiile unui deficit major de personal la nivelul structurii, probat prin scoaterea repetată la concurs a două posturi de administrator patrimoniu.

Fapta cercetată, și anume absența nemotivată de la locul de muncă a salariatai, a condus la neîndeplinirea atribuțiilor care îi reveneau [redacted] conform Fișei postului: îngreunarea activităților de creștere a vizibilității ULBS pe plan internațional (prin prezenta deficitară a instituției la târgurile educationale și în paginile publicațiilor de profil din străinătate), blocarea activității centrelor culturale din cadrul ULBS și întârzierea elaborării paginilor de site și a materialelor promoționale în limba engleză.

De asemenea, potrivit HCA nr. 35/05.10.2022, Consiliul de Administrație a decis să nu aprobe cererea de concediu a [redacted] „în momentul de față”, adică în condițiile existenței urgentelor semnalate la nivelul structurii amintite, fără ca aceasta să excludă posibilitatea unei aprobări ulterioare a solicitării, în condițiile în care angajata s-ar fi prezentat la locul de muncă și ar fi contribuit la soluționarea problemelor menționate.

Referitor la apărarea [redacted] potrivit căreia aceasta are dreptul la concediu fără plată, întrucât nu a mai beneficiat niciodată de acest drept. Comisia reține că aceste aprecieri ale salariații nu pot fi create *post hoc*, contractul individual de muncă încheiat cu ULBS pentru funcția administrativă nefiind suspendat pentru faptul că salariața se consideră neîndreptățită de neacordarea concediului fără plată de către Universitate, în calitate de angajator. Absențele de la locul de muncă de pe această funcție sunt nemotivate în lipsa aprobării concediului fără plată solicitat sau a prezentării altor documente care să motiveze lipsa salariații de la locul de muncă. Totodată, decizia de respingere a concediului fără plată pentru funcția de [redacted] (a fost comunicată angajatei cu celeritate (mai exact, în data de 6 octombrie 2022), în condițiile în care [redacted] a absentat în mod continuu de la locul de muncă începând cu data de 3 octombrie 2022, fără a-și anunța superiorul ierarhic cu privire la absența sa și fără a fi oferit o motivare (de ex.: concediu medical sau alte motive) pentru această absență. În aceste împrejurări factuale, Comisia reține existența vinovăției salariații, sub forma intenției directe, întrucât salariații îi fusese adusă la cunoștință respingerea cererii sale de acordare a concediului fără plată menționat, aceasta luând decizia de a nu se prezenta la locul de muncă, în deplină cunoștință de cauză, cu nesocotirea deciziei Universității.

Referitor la dreptul salariaților la aprobarea concediilor fără plată, Comisia înlătură această apărare pentru următoarele motive: Comisia reține că legea nu instituie obligația corlativă a angajatorului, de a fi de acord cu acordarea acestui drept. Pentru intervenirea acestui situat în executarea contractului individual de muncă încheiat între angajat și angajator, este necesar acordul ambelor părți. Angajatorul nu este obligat a-și da acest acord, câtă vreme acesta apreciază că este perturbată, prejudiciată, afectată activitatea pe care angajatorul o organizează, în virtutea desfășurării obiectului său de activitate, conform legii, de lipsa unui angajat de la muncă, pentru rezolvarea unor probleme personale. În acest sens sunt și prevederile art.153 alin.(2) ale Legii nr.53/2003 Codul muncii, care face trimitere la regulamentul intern al angajatorului. Condițiile acordării concediului fără plată salariaților Universității, care se regăsesc în acest Regulament, aprobat la nivelul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu prin Hotărârea Senatului nr.4873/11.12.2020, sunt următoarele:

„Art.38

(1) Conducerea Universității poate acorda concedii fără plată, la cererea angajatului, în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă și ale Legii educației naționale, cu condiția ca acestea să nu afecteze buna desfășurare a activității compartimentului din care solicitantul face parte”.

Comisia apreciază, pentru aceste motive, că nu doar durata concediului fără plată este la latitudinea angajatorului. Acesta are prerogativa de a se pronunța și asupra aprobării sau refuzului acordării concediului fără plată solicitat de angajat, condiții în care este înlăturată apărarea salariații referitoare la acest aspect.

Conform art. 54 din Codul Muncii, angajatorul este singurul în măsură să decidă asupra oportunității cererii salariațului de suspendare a contractului de muncă, acesta având dreptul de a respinge cererea de acordare a concediului fără plată, fără a se pune în discuție un eventual abuz de drept al acestuia având în vedere că obiectul contractului individual de muncă (cauza determinată a încheierii lui) îl reprezintă prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator.

Doctrina și jurisprudența au conchis că nu poate interveni concediul fără plată în absența consimțământului angajatorului. Dacă ulterior formulării cererii de concediu fără plată, adresată și

¹ Codul muncii comentat din 2010,2016, Universul Juridic

comunicată angajatorului, salariatul nu se prezintă la serviciu, în condițiile în care a luat act că cererea de concediu nu este aprobată de angajator, absența salariatului este nemotivată și poate atrage răspunderea disciplinară a acestuia.

Fată de cele ce precedă, Comisia de cercetare disciplinară face încadrarea juridică a faptelor, apreciind că fapta de a absenta nemotivat de la locul de muncă 26 zile consecutiv reprezintă abatere disciplinară, așa cum este definită de art. 247 alin. (2) din Codul muncii raportat la prevederile art. 42 alin. 1 lit. e) și art. 56 din Regulamentul de Ordine Interioară, încălcare care denotă caracterul ilicit al faptei.

Comportarea generală în serviciu a salariații în ceea ce privește disciplina muncii:

Salariata mai este cercetată disciplinar într-o altă cauză, referitoare la defectuoasa gestionare financiară a unor proiecte finanțate din fonduri [redacted] cauză care se află spre soluționare [redacted]

Pe cale de consecință, Comisia constată că au fost încălcate prevederile art. 312 alin. 1 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, raportat la prevederile art. 39 alin. (2) lit. b), c), art. 18 lit. a), k), art. 247, alin. (2) din Codul muncii, art. 42, alin. (2), lit. e), art. 56 din Regulamentul de Ordine Interioară al UI B Sibiu.

Sanctiunea:

Fată de cele de mai sus, Comisia de cercetare disciplinară apreciază că sunt aplicabile dispozițiile art.153 alina(2) ale Legii nr.53/2003 Codul muncii, care face trimitere la regulamentul intern al angajatorului legal potrivit căruia (art.56) „*absentarea nemotivată timp de 5 zile lucrătoare consecutiv se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă*”, și pentru considerentele de fapt și de drept invocate propune aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă [redacted] al [redacted] potrivit art. 312, alin. 2, lit. e) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, înaintând prezentul Raport Consiliului de Administrație și Senatului, în vederea analizării, aprobării și stabilirii sancțiunii disciplinare aplicabile.

Menționăm că prerogativa disciplinară aparține exclusiv angajatorului care stabilește sancțiunea disciplinară în raport cu gravitatea abaterilor disciplinare săvârșite de salariat, având în vedere: împrejurările în care a fost săvârșită fapta, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta. Prin urmare, pentru individualizarea sancțiunii, angajatorul poate decide să aplice o sancțiune mai ușoară sau mai gravă în raport cu cea propusă de Comisie urmând a efectua prezentei cercetări disciplinare

Prof. univ. dr. Andrei Ierian-Dan	- președinte	..
Prof. univ. dr. Daniel Buda	- membru	..
Prof. univ. dr. Felicia Giligor	- membru	..
Prof. univ. dr. ing. Bălă-Constantin Zamfirescu	- membru	..
Prof. univ. dr. ing. Anca Șipoș	- membru-reprezentant	..

¹ A se vedea în acest sens Decizia nr. 37/2020 a C.A. Cluj, disponibilă pe www.rolii.ro