

Deși este puțin cunoscută mai ales printre salariați, dar și printre angajatori, reabilitarea disciplinară a salariatului ca instituție juridică nu reprezintă o noutate legislativă, această instituție fiind prevăzută și în reglementarea anterioară Codului muncii.

Astfel, în perioada anterioară intrării în vigoare a Codului muncii, Legea nr. 1/1970 privind organizarea și disciplina muncii în unitățile socialiste de stat, prevedea că sancțiunea disciplinară aplicată unui angajat - cu excepția desfacerii contractului de muncă - se consideră a nu fi fost luată dacă timp de un an de la executarea ei angajatul nu a mai săvârșit o altă abatere. Această prevedere transpunea legal reabilitarea disciplinară a salariatului ce opera în virtutea legii, fiind vorba, în fapt, de reabilitarea de drept a salariatului.

Legea nr. 1/1970 a reglementat, totodată, și reabilitarea disciplinară a salariatului ce opera în baza deciziei angajatorului, prevăzând posibilitatea ca înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data executării sancțiunii, conducătorul unității să poată dispune, dacă angajatul nu a mai săvârșit în acest interval nicio abatere, având o bună comportare, ca sancțiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată; în acest caz, era vorba de o reabilitare facultativă a salariatului. Codul muncii intrat în vigoare în anul 2003 nu a preluat această instituție juridică în niciuna din cele două forme

## REABILITAREA DISCIPLINARĂ A SALARIATULUI, OPERA LEGII SAU A ANGAJATORULUI?

De **CAMELIA PAU**, Avocat, Moțec Ștefan Cabinet de avocat



de reabilitare disciplinară reglementate de Legea nr. 1/1970, fiind lacunar în această privință. Lacuna legislativă a fost remediată abia în anul 2011, când printre modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 s-a numărat și cea privind reabilitarea disciplinară a salariaților. Așadar, în prezent, reabilitarea disciplinară a salariaților se produce prin radierea sancțiunilor aplicate salariaților în condițiile art. 248 alin. (3) din Codul muncii, respectiv: Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Desigur că reglementarea prin lege a reabilitării disciplinare a salariatului este binevenită și salutară, însă modul în care a fost transpusă legal această instituție ridică o serie de întrebări celor chemați să pună în aplicare aceste prevederi legale. Una din aceste întrebări este dacă reabilitarea disciplinară a salariatului reprezintă opera legii, adică intervine în temeiul legii sau este, de fapt, opera angajatorului, intervenind în baza deciziei acestuia. Aceasta întrucât art. 248 alin. (3) din Codul muncii, deși vorbește despre

radierea de drept a sancțiunii disciplinare la împlinirea unui termen de 12 luni de la aplicarea sancțiunii, în măsura în care în acest interval de timp, salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune, prevede, în același timp, și cerința legală ca radierea sancțiunilor disciplinare să fie constatată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Întrebarea care se ridică în aceste condiții este în ce moment salariatul se poate considera că a fost reabilitat disciplinar? La data în care s-a împlinit termenul de 12 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare sau în momentul în care a fost emisă decizia scrisă a angajatorului?

### ESTE NEVOIE DE O DECIZIE A ANGAJATORULUI

Dacă lucrurile erau foarte clare în reglementarea anterioară, existând, pe de o parte, reabilitarea de drept a salariatului care se producea exclusiv în baza legii, iar, pe de altă parte, reabilitarea facultativă a salariatului, care intervenea în baza deciziei conducătorului unității, în reglementarea actuală, lucrurile nu sunt la fel de clare din punct de vedere

juridic. Astfel deși în mod normal, radierea de drept a sancțiunii disciplinare presupune faptul că intervine ex lege, nefiind deci nevoie ca angajatul sau angajatorul să fie de acord cu aceasta sau să o constate, legiuitorul a stabilit totuși ca fiind necesară pentru constatarea radierii de drept a sancțiunilor disciplinare a salariatului și o decizie a angajatorului dată în acest sens.

### REABILITAREA DISCIPLINARĂ A SALARIATULUI ÎȘI PRODUCE EFECTELE JURIDICE ÎN BAZA LEGII

Chiar și așa fiind, reabilitarea disciplinară a salariatului reprezintă opera legii, nu a angajatorului, căci indiferent dacă există sau nu decizia angajatorului prin care se constată intervenirea radierii de drept a sancțiunii disciplinare a salariatului, reabilitarea își produce efecte juridice specifice în baza legii. Așadar, ștergerea efectelor juridice defavorabile ale sancționării disciplinare și înlăturarea decăderilor impuse de lege se produce în momentul în care s-a împlinit termenul de 12 luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare, dacă în acest interval timp salariatului nu i s-a mai aplicat o nouă sancțiune disciplinară.

În aceste condiții, după împlinirea termenului prevăzut de lege, angajatul are dreptul de a solicita angajatorului său să constate prin decizie radierea sancțiunii disciplinare ce i-a fost aplicată și, în caz de noi abateri disciplinare săvârșite, angajatorul să nu mai țină cont de sancțiunea radiată la

aprecierea gravității noii fapte și la individualizarea noi sancțiunii. În caz contrar, salariatul are deschisă inclusiv calea justiției pentru a-l obliga pe angajator să se conformeze legii. Pe de altă parte, în condițiile în care reabilitarea disciplinară a salariaților se produce de drept, și angajatorii trebuie să acorde o atenție sporită aplicării sancțiunilor acelor angajați care au mai fost sancționați disciplinar anterior, căci pot interveni situații în care sancțiunile disciplinare anterioare ale angajaților să nu mai poată fi luate în considerare, în pofida faptului că angajații respectivi se dovedesc a fi indisciplinați în continuare.

Astfel, dacă un salariat a săvârșit o faptă ce constituie abatere disciplinară, dar nu a fost emisă decizia de sancționare disciplinară, (știut fiind faptul că, potrivit legii, decizia poate fi emisă în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, nu mai târziu însă de 6 luni de la data săvârșirii faptei) și, între timp, s-a împlinit termenul de 12 luni de la aplicarea unei sancțiuni disciplinare anterioare, această sancțiune nu mai poate fi luată în considerare la individualizarea noii sancțiuni disciplinare, pentru simplul motiv că a intervenit reabilitarea disciplinară a salariatului care s-a produs de drept, în baza legii. Aceasta întrucât din punct de vedere al radierii de drept a sancțiunii disciplinare, în reglementarea actuală, ceea ce interesează este momentul aplicării sancțiunii

disciplinare de către angajator, nu cel al săvârșirii de către salariat a faptei ce constituie abatere disciplinară. În ceea ce privește obligația reglementată de lege în sarcina angajatorului de a emite o decizie în formă scrisă pentru a constata radierea de drept a sancțiunii disciplinare a salariatului, putem înțelege rațiunea acesteia, legiuitorul instituind-o pentru a asigura o evidență riguroasă în dosarul de personal al fiecărui salariat, însă, reglementarea legală actuală nu asigură atingerea acestui deziderat, în condițiile în care nici măcar nu s-a stabilit prin lege un termen pentru emiterea deciziei de către angajator.

Pentru ca evidența situației disciplinare a fiecărui salariat să fie, într-adevăr, una riguroasă, dar în același timp și accesibilă, opinăm și propunem chiar de lege ferenda ca evidența situației disciplinare a salariaților să poată rezulta și din Registrul electronic de evidență a salariaților întocmit de angajator în baza H.G nr. 500/2011. În condițiile în care majoritatea sancțiunilor disciplinare (retrogradarea din funcție, reducerea salariului, concedierea disciplinară) se înscriu în acest Registru, nu vedem de ce nu s-ar înscrie tot în acest Registru și deciziile de radiere de drept a sancțiunilor disciplinare ale salariaților. În felul acesta, dacă, din motive obiective, angajatorul s-ar afla în imposibilitatea de a elibera decizia de radiere a sancțiunii disciplinare, salariatul sau fostul salariat ar putea solicita,

în condițiile art. 8 alin. (6) din H.G. nr. 500/2011, inspectoratului teritorial de muncă competent eliberarea unei adeverințe din care să rezulte elementele referitoare la radierea sancțiunii disciplinare intervenită de drept.

Pe lângă problema analizată, reglementarea actuală a instituției reabilitării disciplinare suscită și alte propuneri de modificare legislativă, precum introducerea reabilitării disciplinare facultative a salariaților, și ridică, în același timp, și alte întrebări la care interpretul este cel care trebuie să găsească răspunsuri. Spre exemplu, în doctrină sunt multe discuții privind radierea concedierii disciplinare, dacă ea intervine sau nu, iar dacă da, cui îi revine obligația de a emite decizia privind constatarea radierii de drept a concedierii disciplinare a salariatului? Nu putem să nu remarcăm că, inclusiv cu privire la acest aspect, reglementarea anterioară Codului muncii era mult mai clară, căci desfacerea contractului de muncă era exceptată în mod expres în cazul de reabilitare de drept a salariatului. În prezent, însă Codul muncii nu face nicio distincție între sancțiunile disciplinare și nu prevede nicio excepție atunci când vorbește de radierea acestora, astfel că această dilemă privind radierea sau nu a sancțiunii disciplinare a concedierii rămâne subiect de discuții doctrinare și, de ce nu, poate chiar obiectul unui articol viitor pe această temă.