

Cod ECLI ECLI:RO:TBDLJ:2024:184.#####

Dosar nr. #####/63/2023

R O M Â N I A

TRIBUNALUL #####

SECȚIA CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

SENTINȚA Nr. #####/2024

Ședința publică de la 06 ##### 2024

Completul compus din:

PREȘEDINTE #####

Asistent judiciar #####

Asistent judiciar #####

Grefier #####

Pe rol judecarea cauzei Litigii de muncă privind pe reclamant ##### și pe pârât SCOALA GIMNAZIALĂ GROZESTI, având ca obiect contestație decizie de concediere.

Dezbaterile și susținerile orale au avut loc în ședința publică din data 22.05.2024 și au fost consemnate în încheierea de ședința de la acea data, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre când instanța având nevoie de timp pentru a delibera și pentru a da părților posibilitatea să depună concluzii scrise a amânat pronunțarea în cauză la data de 06.06.2024 termen la care a hotărât următoarele

INSTANȚA

Asupra cauzei de față :

La data de 18 octombrie 2023 contestatorul #####, a chemat în judecată pe intimata ȘCOALA GIMNAZIALA GROZESTI, solicitând instanței ca prin sentința ce se va pronunța, 1) într-o prima teză constatarea nulității absolute a deciziei de concediere nr. 25/09.10.2023, emisa de Școala Gimnaziala Grozesti, #####, prin care a fost sancționat cu desfacerea contractului individual de muncă, în temeiul art. 210 alin 1 lit. e din legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu consecința repunerii în situația anterioară, (potrivit art 80 alin 2 din Codul Muncii), precum și obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate începând cu data încetării contractului individual de muncă 09.10.2023 și până la data efectivă a plății potrivit art 80 alin 1 din Codul muncii, la care să fie adăugată dobânda penalizatoare prevăzută de art. 10 din OG 13/2011;

2) în cea de a doua teză anularea deciziei de concediere nr. 25/09.10.2023, emisa de Școala Gimnaziala Grozesti, #####, prin care a fost sancționat cu desfacerea contractului individual de muncă, în temeiul art 210 alin 1 lit. e din legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu consecința repunerii în situația anterioară, (potrivit art 80 alin 2 din Codul Muncii), precum și obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate începând cu data încetării contractului individual de muncă 09.10.2023 și până la data efectivă a plății potrivit art 80 alin 1 din Codul muncii, la care să fie adăugată dobânda penalizatoare prevăzută de art 10 din OG 13/2011; Cu cheltuieli de judecată.

În fapt, prin decizia contestată a fost sancționat cu desfacerea contractului individual de muncă, nr. 345 / 09.01.2017, în temeiul art. 210 alin 1 lit. e din legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023.

În expunerea de motive s-au avut în vedere, Hotărârea CA al Scolii Gimnaziala Grozesti din data de 06.10.2023, precum și raportul comisiei de cercetare disciplinară.

de mențiunile reținute în decizia contestată, a solicitat în principal constatarea nulității absolute a deciziei de concediere, în subsidiar anularea acesteia pentru următoarele considerente:

1.) În materia răspunderii disciplinare a cadrelor didactice norma de drept aplicabilă este reglementată de Legea cadru a învățământului preuniversitar nr. 198/2023, care se completează cu legea nr 53/2003 privind Codul Muncii.

Potrivit art 209 alin 2 din legea ##### Reprezintă abateri disciplinare ale personalului didactic de predare și se sancționează potrivit art. 210, dacă nu sunt săvârșite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiune:

- faptele de violență fizică și/sau verbală îndreptate împotriva elevilor sau a colegilor;
- orice fapte sau atitudini care pot pune în pericol sănătatea și integritatea fizică sau psihică a antepreșcolărilor/preșcolărilor/elevilor;
- manifestarea convingerilor politice și prozelitismul religios în spațiul școlar;
- activitatea de desfășurare a meditațiilor cu elevii de la propria clasă;

e) încălcarea dispozițiilor legii, a obligațiilor din prezentul titlu, a normelor statutului profesiei, deciziilor obligatorii ale organelor profesiei la nivel național sau ale unității de învățământ al cărei angajat este sau în cadrul căreia prestează activități de predare-învățare-evaluare cu antepreșcolarii/preșcolarii/elevii;

f) fapte de natură să aducă atingere imaginii, demnității sau drepturilor copiilor/elevilor și familiilor acestora ori să prejudicieze onoarea și/sau prestigiul unității/instituției, interesul învățământului.

Niciuna din aceste condiții nu se întâlnesc în decizia ce o contestă, astfel ca aceasta este lovită de nulitate absolută.

2.) Așa cum a precizat anterior dispozițiile legii cadru a învățământului preuniversitar nr. 198/2023, se completează cu legea nr 53/2003 privind Codul Muncii.

Potrivit art 61 alin 1 din Codul muncii” Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; ”iar potrivit art 252 alin 2 din Codul muncii, coroborat cu prevederile art. 212, alin 6, din Legea 198/2023: ‘2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost în înlăturare apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Decizia de concediere nu cuprinde descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară, indicarea prevederilor din regulamentul intern sau contractul de muncă încălcate, motivele pentru care fost înlăturate apărările contestatorului.

Totodată a precizat faptul că potrivit art.212 alin 4 din legea nr. 198/2023, în termen de 15 zile de la comunicare, a contestat decizia Colegiul de Disciplină din cadrul Inspectoratului școlar #####, dar până la acest moment nu a primit răspuns.

De altfel a precizat faptul că, contractul său de muncă, de profesor titular este CIM nr. 60 / 15.06.2021, care are la bază decizia ISJ MH nr. 373/07.05.2023, ci nu contractul nr. 345 / 09.01.2017, care are la bază decizia ISJ MH nr. 1077/ 21.12.2016, care este de fapt contractul de management, semnat între contestator și ISJ #####, ca urmare a promovării concursului din 2016 și care ar fi putut să fie desfășurat doar de ISJ #####, prin respectarea unor proceduri specifice.

A mai menționat faptul că nu a fost efectuată o cercetare prealabilă, comisia nu a fost constituită respectând prevederile legale (art. 210 din Legea 198/2023), au fost membri în comisie care nu aveau funcția cel puțin egală cu mine (profesori titulari ai școlii, prin concurs, cu nota peste 7), nu i-au fost comunicate toate documentele privind cercetarea sa disciplinară, nu i s-a acordat dreptul la apărare, încălcându-se astfel dispozițiile art. 251, din Codul muncii, raportate la art. 209-212 din legea 198/2023.

În drept, și-a întemeiat contestația pe dispozițiile art. 212 din legea nr. 198/2023, art 268 lit a, art 169 , art 80 și urm din Codul muncii

Intimata ȘCOALA GIMNAZIALĂ GROZEȘTI a depus întâmpinare solicitând respingerea contestației formulate de contestatorul #####, ca fiind nelegală și nefondată și menținerea ca temeinică și legală a deciziei nr. ##/09.10.2023 ca fiind legală și temeinică.

A solicitat obligarea contestatorului la plata cheltuielilor de judecată pe care le vor face cu acest proces, conform art. 453 NCPC.

Pentru a dispune respingerea contestației a solicitat a se avea în vedere următoarele argumente:

Prin contestația formulată se solicită ca primă teză constatarea nulității absolute a deciziei nr. ##/09.10.2023 iar ca a doua teză anularea aceleiași decizii.

I. în primul rând, a invocat excepția tardivității formulării contestației împotriva deciziei de concediere, și să se constate că față de momentul înregistrării contestației și de conținutul deciziei contestate prin raportare la dispozițiile art. 252 alin. 5 codul muncii decizia trebuia contestată în termen de 30 de zile calendaristice la instanța competentă.

în vedere dispozițiile art. 268 alin. 7 Ut. b din codul muncii care stabilește un termen de decădere de 30 de zile pentru formularea contestației deciziei de concediere și momentul înregistrării contestației față de momentul comunicării deciziei este cert că acest termen a fost depășit, fapt pentru care a solicitat admiterea excepției și să respingăți contestația ca fiind tardiv formulată.

II. Referitor la teza privind constatarea nulității absolute a deciziei nr. ##/2023 a solicitat respingerea având în vedere că prin acțiune nu se motivează care sunt elementele concrete care lipsesc deciziei și care ar conduce la constatarea nulității absolute a acesteia. Contestatarul consideră că în decizie nu sunt cuprinse indicarea prevederilor din regulamentul intern sau contractul de muncă încălcate de angajat și nici motivele pentru care au fost înlăturate apărările contestatorului.

din decizie rezultă fără dubiu că au fost avute în vedere dispozițiile art. 209-210 din Legea învățământului Preuniversitar nr. 198/2023 și prevederile art. 61 lit. a din Codul Muncii precum și Raportul comisiei de disciplină care a stat la baza adoptării Hotărârii CA al Școlii Gimnaziale Grozești din data de 06.10.2023.

De asemenea, sunt descrise faptele calificate abaterii disciplinare constând în :

Neîndeplinirea repetată a sarcinilor de serviciu;

Absențe repetate și nemotivate de la serviciu;

de comunicare în timpul programului de lucru din unitate;

Atitudinea ostilă a salariatului față de angajator;

Denigrarea imaginii unității și a directorului;

Subminarea autorității directorului;

Cuvinte jignitoare la adresa cadrelor didactice cât și a directorului;

Crearea de stări tensionate în colectivul unității;

Plângeri nefondate către organele superioare de control, abilitate;

Producerea de prejudicii unității de învățământ, din culpa exclusivă a dlui profesor, în perioada în care a fost ordonator de credite.

Mai mult, în decizie se menționează că sancțiunea a fost aplicată potrivit art. 210 alin. 1 lit. e din Legea nr. 198/2023 coroborat cu dispozițiile art. 61 lit. a din Codul Muncii, fiind menționate atât termenul cât și instanța competentă pentru soluționare litigiului.

motivarea privind lipsa cercetării disciplinare prealabile nu este fondată întrucât chiar contestatorul a depus la dosar adresele nr. 507/27.09.2023 și nr. 517/29.09.2023 prin care a fost convocat la cercetare disciplinară, dar căroră nu le-a dat curs ci dimpotrivă a înțeles că nu trebuie să se mai prezinte la clasele de elevi pentru a-și îndeplini sarcinile de serviciu ca profesor, aspecte care rezultă fără nici un dubiu din raportul de cercetare disciplinară.

de aceste motive a solicitat respingerea excepției nulității absolute a deciziei contestate ca nefondată.

III. ##### se contestă decizia și sub aspectul netemeinicii și nelegalității acesteia ca a doua teză în motivare nu se menționează care sunt argumentele pentru care se consideră nevinovat în condițiile în care toate faptele descrise în decizia de sancționare , și anume : Neîndeplinirea repetată a sarcinilor de serviciu; Absențe repetate și nemotivate de la serviciu; ##### de comunicare în timpul programului de lucru din unitate; Atitudinea ostilă a salariatului față de angajator; Denigrarea imaginii unității și a directorului; Subminarea autorității directorului; Cuvinte jignitoare la adresa cadrelor didactice cât și a directorului; Crearea de stări tensionate în colectivul unității; Plângeri nefondate către organele superioare de control, abilitate; Producerea de prejudicii unității de învățământ, din culpa exclusivă a dlui profesor, în perioada în care a fost ordonator de credite, au fost săvârșite de contestator în perioada anului școlar ##### până la data ultimei zile în care a fost prezent în unitate școlară.

Atitudinea contestatorului atât față de colegi , părinți și elevi este una total inadecvată statului de cadru didactic ce ar trebui să dea dovadă de toleranță, empatie și respect față de elevi și să își îndeplinească riguros activitatea de profesor care are repercusiuni directe și uneori irevocabile asupra elevilor.

Din culpa exclusivă a contestatorului au fost creată o stare de tensiune psihică alarmantă atât în rândul elevilor și al părinților cât și în rândul profesorilor.

Pe lângă prevederile speciale cuprinse în Legea nr. 198/2023 au fost avute în vedere și depozitiile art. 247 alin. 2 Codul muncii, republicat, potrivit căruia „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 cazul în care descrierea este insuficientă sau greșită, poate fi considerată a fi echivalentă cu o lipsă a descrierii actelor materiale ce intră în elementele constitutive ale abaterii disciplinare imputate, ori, așa cum am menționat faptele săvârșite au fost descrise în decizia contestată.

Potrivit art.251 alin.lind. 1 și 2 C.muncii - „(1A1) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit

alin. (1A1), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii."

propriu-zisă a debutat, în temeiul art. 251 alin. (2) C. muncii, cu convocarea în scris a salariatului, „precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii”, iar salariatul a înțeles să nu dea curs convocării, fapt care dreptul angajatorului să aplice sancțiunea pe baza propriei cercetări disciplinare care în speță s-a finalizat cu Raportul Comisiei de Cercetare care a stat la baza adoptării Hotărârii CA din data de 06.10.2023.

de argumentele expuse a solicitat respingerea contestației și pe cale de consecință și petitele accesorii prevăzute de art 80 din Codul Muncii.

În drept și-a întemeiat prezenta pe dispozițiile art. 205 și art. 209 din codul de procedură civilă, art. 209 -212 din Legea nr. 198/2023, art. 248-252, art. 256, art. 266-269 Codul muncii.

Instanța a încuviințat părților proba cu înscrisuri.

Analizând actele și lucrările dosarului instanța constată următoarele:

Contestatorul a fost salariatul intimatului în temeiul contractului individual de muncă nr.345/09.01.2017, astfel cum rezultă din raportul REVISAL.

Prin decizia de sancționare nr.25/09.10.2023 emisă de intimată s-a dispus sancționarea contestatorului cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în temeiul prevederilor art. 210 alin.1 lit.e din Legea nr.198/2023 și art. 61 lit.a din Codul muncii, motivul sancționării fiind reprezentat de neîndeplinirea repetată a sarcinilor de serviciu; Absențe repetate și nemotivate de la serviciu;##### de comunicare în timpul programului de lucru din unitate; Atitudinea ostilă a salariatului față de angajator; Denigrarea imaginii unității și a directorului; Subminarea autorității directorului; Cuvinte jignitoare la adresa cadrelor didactice cât și a directorului; Crearea de stări tensionate în colectivul unității; Plângeri nefondate către organele superioare de control, abilitate; Producerea de prejudicii unității de învățământ, din culpa exclusivă a dlui profesor, în perioada în care a fost ordonator de credite(director).

S-a avut în vedere referatul Hotărârea CA al Școlii Gimnaziale Grozești din data de 06.10.2023, referitor la sancționarea contestatorului, Raportul comisiei de cercetare a prezumțiilor abaterilor disciplinare. Referitor la motivele de nulitate absolută, invocate de contestator prin cererea de chemare în judecată, instanța constată următoarele :

Potrivit art. 251 alin.1 și 2 Codul muncii)Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (11), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Prevederea legală are caracterul unei măsuri de protecție, în scopul de a preveni aplicarea unor sancțiuni disciplinare nejustificate, cu atât mai mult, în cazul desfacerii contractului de muncă, ce reprezintă cea mai gravă sancțiune disciplinară.

prealabilă presupune mai multe etape, ultima dintre ele fiind finalizarea acesteia printr-un referat, proces-verbal, care va fi înaintat conducerii unității.

În speță, se reține că , deși contestatorul a fost convocat pentru cercetarea prealabilă conform adreselor 507/27.09.2023 și 517/29.09.2023, în niciuna din cele două convocări nu este menționat obiectul cercetării disciplinare.

Totodată, instanța constată că decizia contestată nu respectă nici obligația impusă de dis part. 252 alin.2 lit.b din codul muncii precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat.

Curtea Constituțională a respins , ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin.2 lit.b din Codul muncii, reținând , în esență, că această dispoziție "este meinită să asigure apărarea drepturilor și intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfășurarea raportului de muncă"

Astfel, deși se menționează că s-a constatat neîndeplinirea repetată a sarcinilor de serviciu; Absențe repetate și nemotivate de la serviciu;##### de comunicare în timpul programului de lucru din unitate; Atitudinea ostilă a salariatului față de angajator; Denigrarea imaginii unității și a directorului; Subminarea autorității directorului; Cuvinte jignitoare la adresa cadrelor didactice cât și a directorului; Crearea de stări tensionate în colectivul unității; Plângeri nefondate către organele superioare de control, abilitate; Producerea de prejudicii unității de învățământ, din culpa exclusivă a contestatorului, în perioada în care a fost ordonator de credite(director), aceste abateri nu au fost precizate concret, respectiv nu s-a precizat articolul, alineatul, litera dispozițiilor (legale, regulamentare, din fișa postului) încălcate . Tribunalul reține că nu prezintă nicio relevanță indicarea în decizie că salariatul a încălcat anumite atribuții , norme, proceduri, de vreme ce nu se menționează dispozițiile din regulamentul intern sau fișa postului

încălcate, fiind nerespectate cerințele legale.

Prin contestația formulată, contestatorul invocă nelegalitatea deciziei de sancționare și pentru lipsa descrierii faptei care constituie abatere disciplinară.

Dispozițiile cu caracter imperativ ale art. 252 alin. 2 din Codul muncii referitoare la necesitatea respectării cerințelor obligatorii de conținut pe care trebuie să le îndeplinească decizia de sancționare urmăresc punerea la adăpost a angajatorului de eventualele acțiuni abuzive sau nejustificate ale angajatului, precum și viceversa.

Exigentele conținute de art. 252 alin. 2 lit. a din Codul Muncii, dar și de art. 212 alin.6 din Legea nr.198/2023 impun angajatorului să menționeze în cuprinsul actului de sancționare, descrierea efectivă a faptei care constituie abatere disciplinară.

Observând dispoziția contestată în speță, Tribunalul reține că aceasta nu respectă cerința prevăzută de disp. art. 252 alin. 2 lit. a din Codul Muncii și nici cea prevăzută de art. 212 alin.6 lit.a din Legea nr.##### întrucât, în cuprinsul deciziei se rețin faptele constând în neîndeplinirea repetată a sarcinilor de serviciu; Absențe repetate și nemotivate de la serviciu;##### de comunicare în timpul programului de lucru din unitate; Atitudinea ostilă a salariatului față de angajator; Denigrarea imaginii unității și a directorului; Subminarea autorității directorului; Cuvinte jignitoare la adresa cadrelor didactice cât și a directorului; Crearea de stări tensionate în colectivul unității; Plângeri nefondate către organele superioare de control, abilitate; Producerea de prejudicii unității de învățământ, din culpa exclusivă a dlui profesor, în perioada în care a fost ordonator de credite (director), fără a fi precizate în concret aceste fapte și nici data comiterii faptelor enumerate, aceasta reprezentând un element esențial pentru individualizarea faptei imputabile celui sancționat.

Tribunalul reține faptul că, în cuprinsul deciziei trebuie descrisă în concret fapta săvârșită de salariat, de o manieră care să permită analizarea tuturor elementelor constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv elementul material constând în acțiunea/inacțiunea săvârșită, data comiterii, rezultatul/consecințele produse, circumstanțele săvârșirii, pentru a permite angajatului să-și formuleze apărările și pentru a permite instanței să exercite controlul prevăzut de art. 268 alin. (5) din Codul muncii.

Cu atât mai mult cu cât, în cuprinsul deciziei contestate, dar și al întâmpinării depuse la dosar, se face trimitere la Legea nr.198/2023 a învățământului preuniversitar, lege intrată în vigoare în luna iulie 2023, iar în cuprinsul întâmpinării se menționează perioada anului școlar #####, când erau în vigoare dispozițiile Legii nr.1/2011.

Nicăieri în cuprinsul deciziei, nu au fost indicate coordonatele temporale în cadrul cărora faptele considerate abateri să fie conturate, prin indicarea zilei, orei, a lunii și a anului în care contestatorul ar fi săvârșit faptele și pentru care i-a fost angajată răspunderea disciplinară.

Descrierea faptei nu poate rezulta din actele care au stat la baza emiterii deciziei prin care s-a constatat săvârșirea abaterii disciplinare de către salariat, deoarece condiția descrierii faptei în mod concret și detaliat este prevăzută de lege imperativ și trebuie să rezulte din decizia de sancționare, nu din alte înscrisuri. ##### din cuprinsul dispoziției de sancționare a descrierii concrete a faptei și a datei săvârșirii acesteia nu poate fi complinită prin alte acte, fie anterioare ori concomitente emiterii dispoziției, și nici prin acte ulterioare emiterii dispoziției sau prin apărări făcute în fața instanței cu ocazia judecării contestației îndreptate împotriva dispoziției de sancționare disciplinară, întrucât însuși legiuitorul a prevăzut în mod expres și natura juridică a sancțiunii ce intervine în caz de nerespectare a elementelor obligatorii și anume nulitatea absolută.

De asemenea, instanța reține că data săvârșirii faptei constituie un element esențial ce trebuie precizat în cuprinsul descrierii faptei, întrucât numai în raport de această dată, instanța poate verifica în ce măsură au fost respectate de către angajator și disp. art. 252 alin. 1 din Codul Muncii.

Privind termenele prevăzute de disp. art. 252 alin. 1 din Codul Muncii, Curtea Constituțională a observat că dacă acestea nu ar exista, aplicarea sancțiunii disciplinare "ar echivala cu imprescriptibilitatea răspunderii, consecință inacceptabilă și absurdă, din perspectiva principiilor generale ale răspunderii juridice" (Dec.71/1999).

Instanța consideră, în aceste condiții de redactare deficitară a deciziei de concediere, că nu se respectă dispozițiile art. 251 alin.1, art. 252 al. 2 din C. Muncii și art. 212 alin.6 lit.a din Legea nr.198/2023.

Nulitatea reprezintă acea sancțiune, de drept civil, care lipsește actul juridic de efectele contrarii normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă.

Efectele nulității sunt guvernate de trei principii clasice de drept: principiul retroactivității efectelor nulității, principiul repunerii părților în situația anterioară și principiul anulării actului subsecvent, cu excepțiile lor veritabile și aparente.

Nulitatea prevăzută de art. 252 din Codul muncii și art. 212 din Legea nr.198/2023 are caracterul unei nulități exprese, fiind prevăzută anume de lege. În cazul nulității exprese, legea instituie o prezumție juris tantum de

vătămare astfel încât beneficiarul prezumției nu trebuie să dovedească faptul vătămării, ci doar neobservarea formelor legale. Caracterul normei legale este imperativ, iar încălcarea atrage indubitabil sancțiunea nulității absolute.

de o asemenea lipsă ce conduce la nulitatea absolută a deciziei de sancționare pentru nerespectarea condițiilor de formă cerute de lege cu ocazia emiterii acesteia, instanța de judecată apreciază că nu se mai impunea cercetarea fondului cauzei sub celelalte aspecte.

În consecință, va dispune anularea deciziei nr.##/09.10.2023 emisă de intimată, cu consecința repunerii contestatorului în situația anterioară emiterii actului de concediere, în temeiul disp.art. 80 alin. 2 din Codul muncii.

Totodată, Tribunalul reține disp.art.80 alin.1 din Codul muncii În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Referitor la aceste dispoziții legale, Curtea Constituțională a reținut în Decizia nr.##### textul de lege criticat are ca ipoteză concedierea unui salariat în mod netemeinic sau nelegal, fapt ce trebuie stabilit în cadrul unui proces desfășurat cu respectarea principiului contradictorialității și pe baza unui probatoriu pertinent și convingător. Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt, instanța va dispune anularea măsurii de concediere și obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Lipsirea salariatului de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, indiferent dacă în perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiția stabilirii netemeiniciei sau a nelegalității măsurii de concediere luate unilateral de angajator.

Curtea a mai constatat că nu este încălcat dreptul de proprietate, întrucât angajatorul nu suferă o pierdere patrimonială, ci își execută obligațiile bănești la care angajatul era îndrituit în lipsa actului nelegal /netemeinic al angajatorului.

Astfel, întrucât despăgubirile reprezintă drepturile salariale de care contestatorul a fost lipsit pe perioada concedierii nelegale, natura juridică a acestor despăgubiri fiind reprezentată chiar de aceste drepturi, instanța va obliga intimata la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, de la data încetării contractului de muncă și până la reintegrarea efectivă, la care se adaugă dobânda legală de la data scadenței și până la plata efectivă, în raport de disp. art.253 alin.1 din Codul muncii, raportat la disp.art. 1531 și art.1533 Cod civil și art. 3 din OUG nr.13/2011.

În temeiul disp.art. 453 alin1 și 2 din Codul de procedură civilă, reținând culpa procesuală a intimatei, Tribunalul o va obliga la plata către contestator a sumei de 2000 lei, cheltuieli de judecată reprezentate de onorariul de avocat, dovedit cu chitanța depusă la dosar.

asistentilor judiciari este conformă cu hotărârea și considerentele prezente.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE

Admite contestația privind pe reclamant #####, CNP #####, cu domiciliul procedural ales la Cabinet Avocat #####, cu sediul in ##### scA, #####, jud ##### și pe pârât SCOALA GIMNAZIALĂ GROZESTI, cu sediul in #####, jud ##### având ca obiect contestație decizie de concediere.

Dispune anularea deciziei nr.##/09.10.2023 emisă de intimată, cu consecința repunerii contestatorului în situația anterioară emiterii actului de concediere .

Obligă intimata la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, de la data încetării contractului de muncă și până la reintegrarea efectivă, la care se adaugă dobânda legală de la data scadenței și până la plata efectivă.

Obligă intimata la plata sumei de 2000 lei, cheltuieli de judecată ,către contestator.

Cu apel în termen de 10 de zile de la comunicare, cu depunerea cererii de apel la această instanță.

Pronunțată azi, 06.06.2024, prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței.

PREȘEDINTE #####
Asistent judiciar #####

Asistent judiciar #####
Grefier #####

Red.#####/05.07.2024
Tehnored.##/4ex./11.06.2024