

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de săvârșirea unei posibile fapte, ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, aceasta va fi semnalată în scris conducerii.
2. Conducerea:
 - a. poate derula verificarea personală a aspectelor semnalate;
 - b. poate solicita șefilor de compartiment verificarea: *descrierea faptei, prevederile legale încălcate, efectele sau presupusele efecte ale faptei, personale implicate*. Totodată șefii de compartiment își vor exprima punctul de vedere legat de incident și vor formula propuneri conducerii.
3. Conducerea va analiza raportul iar dacă fapta reprezintă abatere disciplinară, va emite decizia de cercetare disciplinară.
4. Salariatul găsit vinovat se poate sancționa cu avertisment scris, conform prevederilor Codului Muncii, fără cercetarea disciplinară.
5. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă .
6. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
7. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat, sub semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
8. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
9. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
10. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
11. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
12. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
13. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
14. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
15. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
16. 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.

17. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
18. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.