



**AFTF**

## Alianta Federatiilor Tehnice Feroviare

București, Piata Garii de Nord nr. 1-3, camera 45, Sector 1.

Tel./Fax: 021 / 26 00 650  
021 / 26 00 254

Nr. 1510/09.09.2021



Către,

**Ministerul Transporturilor și Infrastructurii**  
**Domnului ministru Dan Vâlceanu**

**Direcția de Transport Feroviar**  
**Doamnei Director Ana-Maria Dascălu**

**Direcția de Comunicare și Dialog Social**  
**Domnului Director Laurențiu Voicu**

Fata de propunerea de promovare a unui OMT, care sa cuprinda “masuri pentru sanctionarea personalului feroviar cu responsabilitati in siguranta circulatiei pentru nerespectarea unor reglementari specifice domeniului feroviar” atragem atentia ca atat **angajatii cât si angajatorii din Romania trebuie sa aiba in vedere ca relatiile de munca sunt bine inradacinate in lege si exista o serie de prevederi care trebuie obligatoriu respectate, pas cu pas, atunci cand vorbim despre cercetarea disciplinara sau sanctionarea disciplinara.**

In primul rand, trebuie sa avem in vedere faptul ca angajatorul are prerogativa disciplinara, asadar, poate aplica sanctiuni disciplinare salariatilor. Acest lucru se poate intampla de fiecare data cand acestia incalca regulamentul intern, normele, regulamentele si reglementarile legale, contractul individual sau colectiv de munca aplicabil, dispozitiile superiorilor sau are un comportament care nu poate fi tolerat in general.

In al doilea rand, abaterea disciplinara este valabila doar pentru actiunile sau inactiunile savarsite cu vinovatie de salariat in domeniul muncii, unde acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de munca aplicabil ordinea specifice si dispozitiile conducatorilor.

Pentru ca o fapta sa poata constitui abatere disciplinara care sa duca la raspundere e nevoie de:

- calitatea de salariat in baza unui contract;
- existenta unei fapte ilicite;
- savarsirea faptei cu vinovatie;
- un rezultat daunator;
- legatura dintre fapta si rezultat.

In al treilea rand, raspunderea disciplinara:

- este de natura contractuala – obligatia salariatului de a respecta normele legale, regulamentul intern, **contractul individual de munca** sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinea si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici;
- se transpune intr-o constrangere materiala sau de ordin moral;

- are caracter ”intuitu personae” – raspunderea disciplinara nu se poate aplica pentru fapta altuia si nu este posibila transmiterea acestei raspunderi asupra mostenitorilor salariatului;
- exercita o functie sanctionatorie, preventiva si educativa.

Răspunderea disciplinară - ca formă a răspunderii contractuale ce se întemeiază pe relațiile de muncă - are ca elemente esențiale calitatea de salariat, existența unei fapte ilicite, vinovăția, rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și acest rezultat. Exercitându-și prerogativa disciplinară, angajatorul poate să îl sancționeze sau nu pe salariat (*chiar dacă fapta există*).

- **Insa, este obligat de lege pentru a hotărî care anume sanctiune disciplinară să-i fie aplicată salariatului, se țină seama de gravitatea si contextul savarsirii abaterii disciplinare.**
- Criteriile trebuie să fie înțelese și aplicate corect în sensul că ele înseamnă:
- – **împrejurările în care fapta a fost săvârșită** (*conditii de munca, factori de risc fizic/psihic; zi/noapte; căldură excesivă/frig; starea utilajelor si instalatiilor; zgomot perturbator sau nu; circumstanțe agravante sau atenuante ș.a*)
- – **gradul de vinovăție a salariatului** (*cu intenție directă sau indirectă, culpă gravă, medie sau ușoară*);
- – **consecințele abaterii disciplinare** (*perturbarea gravă sau ușoară a activitatii in ansamblu sau partiale, a stării disciplinare, existența sau inexistența unor urmări și a daunelor materiale, afectarea sau nu a prestigiului unității etc.*);
- – **comportarea generală în serviciu a salariatului** (*dacă a săvârșit anterior alte fapte sanctionate sau nesanctionate, calitative obtinute, dacă răspunde prompt sau nu la solicitările angajatorului etc.*);
- – **eventuale sanctiuni disciplinare aplicate anterior** (*și gravitatea lor*).
- **De reținut că aceste criterii legale se impune să fie aplicate obligatoriu și cumulativ.**

Conform datelor Institutului National de Statistica, in Romania se inregistreaza in fiecare an peste 100.000 de litigii de munca intre angajati si angajatori, generate in cea mai mare parte exact de aplicarea unor sanctiuni disciplinare (considerate abuzive). Si important este ca, in 3 din 4 cazuri, cei care au castig de cauza sunt angajatii.

In al patrulea rand, sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul in cazul in care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt urmatoarele:

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

In al cincilea rand, procedura de cercetare disciplinara trebuie sa fie clar si complet prevazuta in Regulamentul intern. Acest fapt, precum si respectarea acestei proceduri intocmai cum a fost prevazuta vor asigura respingerea anularii sanctiunii disciplinare si motive suplimentare in aparare. Codul muncii impune o procedura foarte stricta, cu pasi clari pe care trebuie parcurși.

Prin ordin se impune o masura punitiva ce vizeaza atât un aspect moral, cât și unul pecuniar, în sensul că salariatul nu își va putea exercita profesia sau meseria pe care a ales-o liber si pentru care s-a pregatit in mod special si a obtinut avizele, pe de o parte, iar pe de altă parte este privat de plata salariului corespunzator pregătirii sale profesionale dobandite pentru practicarea meseriei alese, ceea ce confera acestei masuri consecinta restrângerea exercițiului dreptului la muncă si al limitării drepturilor ce decurg din raportul de muncă statute prin contractul individual de munca.

In ordin se impun perioade de timp in care masura punitiva impusa isi produce efecte fara păstrarea unui raport proporțional între necesitatea protejării intereselor angajatorului, pe de o parte, și cea a drepturilor salariatului, de cealaltă parte.

Retinem ca interesele angajatorului impun luarea unor masuri atunci cand acesta considera necesar, dar orice măsură luată trebuie să fie adecvată.

Termenele de 6 luni, 12 luni si 36 de luni, in care se doreste suspendarea permisului de mecanic de locomotiva, retragerea autorizatiilor, documentelor conform art.1-4 din ordin, sunt definite cu incalcarea legislatiei nationale in vigoare, se dovedesc a fi rupte de orice realitate sociala a desfasurarii relatiilor de munca si fara a se demonstra in vreun fel ca sunt in interesul angajatorului, in contextul unui sistem feroviar afectat de lipsa unor politici de resurse umane coerente si de o subfinantare cronica.

Faptul că, în ultimii ani, anumiți salariați feroviari au încălcat, cu bună știință, regulamentele și reglementările în vigoare iar administrațiile (angajatorii) nu au uzat de dreptul de a sancționa această practică ilegală de lucru, suprapus cu neluarea niciunei măsuri din partea celor care erau obligați să verifice și să controleze periodic metodele de lucru greșite, nu justifică promovarea acestui ordin prin care se dorește responsabilizarea și sancționarea suplimentară a "acarului Păun", fără ca ceilalți factori de decizie să fie sancționați în nici un fel, drept pentru care solicităm să retrageți proiectul de act normativ de pe circuitul de avizare.

Dacă se dorește găsirea de soluții pentru sistemul feroviar, solicităm să fie demarate, din timp, discuții cu partenerii sociali în subcomisia de specialitate a Comisiei de Dialog Social.

Cu stimă,

Președinte AFTF,  
Iulică MĂNTESCU

