

Angajator
Adresa
Inregistrat la Registrul Comertului din sub nr. J.../.../.....
C.U.I.
Telefon:/Fax:

PROCES-VERBAL PRIVIND CERCETAREA DISCIPLINARĂ PENTRU ABSENTE NEMOTIVATE

Nr. /

Proces-verbal
privind desfasurarea procedurii cercetarii disciplinare prealabile

Astazi, ca urmare a sesizarii conducerii prin Referatul nr. din cu privire la savarsirea unor abateri disciplinare, a salariatului, angajat cu functia de, care nu a respectat clauza/clauzele din (va fi mentionat documentul prin care avea obligatia),

in scopul desfasurarii procedurii cercetarii disciplinare prealabile;

in conformitate cu dispozitiile art. 247-252 din Legea nr. 53/2003 Codul muncii;

in conditiile stabilite de Regulamentul intern al S.C. S.R.L.;

s-a intrunit Comisia numita pentru cercetarea disciplinara prealabila, compusa din:

- presedinte;
- membru;
- membru;
- observator, fara drept de vot.

Comisia astfel intrunita a constatat urmatoarele:

1. Sesizarea cu privire la savarsirea abaterii disciplinare a fost formulata de prin referatul inregistrata cu nr. din data de

2. Subiectul abaterii disciplinare este salariatul, avand functia de

3. Sesizarea s-a facut in legatura cu a salariatului de la locul de munca in perioada fara sa

4. In urma sesizarii, dl a fost convocat prin adresa nr. din data de, pentru a fi ascultat in legatura cu

Adresa nr. din a fost comunicata salariatului, prin posta cu confirmare de primire semnand de primire sotia acestuia, in data de, pe confirmarea de primire.

5. Dl nu s-a prezentat la data mentionata in adresa nr. din astfel incat nu a fost posibila ascultarea salariatului/ei cu privire la constatarile cuprinse in referatul de sesizare a conducerii S.C. S.R.L..

6. În legatura cu abaterile sesizate, Comisia a retinut urmatoarele:

a) Obiectul abaterii disciplinare il reprezinta absentarea nemotivata de la locul de munca pentru o durata mai mare de 3 zile fara sa anunte seful ierarhic superior sau conducerea unitatii. Prin aceasta salariatul a incalcat dispozitiile pct. 2.4. din Regulamentul intern potrivit caruia: „prezenta si punctualitatea la programul de lucru sunt vitale pentru desfasurarea unui proces de productie eficient” iar „absenta neautorizata constituie o absenta nemotivata si atrage aplicarea de sanctiuni disciplinare”. De asemenea, orice absenta de la serviciu, exceptand cazurile motivate (concediu medical, concedii de odihna, concediu fara plata, cazuri fortuite sau de forta majora), trebuie sa constituie obiectul unei

autorizatii prealabile a superiorului direct al salariatului, iar in cazul in care dureaza mai mult de o zi, si a sefului departamentului "Resurse Umane". Precum si „orice absenta de la serviciu datorata unui caz fortuit sau de forta majora va fi adusa la cunostinta departamentului Resurse Umane, de catre salariat sau printr-un intermediar, prin orice mijloc are la dispozitie (telefon, fax, scrisoare etc.), in termen de 24 de ore de la disparitia cazului care a determinat absenta, dar nu mai mult de 3 zile”

b) Latura obiectiva:

– Caracterul ilicit

Salariatul a savarsit faptele mai sus mentionate cu incalcarea:

– obligatiilor de serviciu propriu-zise, si anume:

stabilite prin fisa postului precum si a normelor de comportare din unitate.

c) Latura subiectiva

– Fapta a fost savarsita cu:

– intentie directa • – intentie indirecta •

– culpa cu prevedere • – culpa simpla X

7. Avand in vedere comportarea generala in serviciu a salariatului decidem sa lasam salariatului o perioada de gratie de 15 zile pentru a reveni la serviciu.

În situatia in care salariatul nu se prezinta la locul de munca pana la data de, incepand cu data de consideram incheiate raporturile de munca.

Avand in vedere aceste constatari, Comisia propune sanctionarea d-lui cu incetarea contractului individual de munca nr. incheiat la data de, in temeiul art. 248 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat.

Alte propuneri/opinii separate: NU EXISTĂ.

Membrii comisiei:

Semnatura,

–

– presedinte –

– – membru – _____

– – membru – _____