

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

PROCES-VERBAL PRIVIND CERCETAREA DISCIPLINARĂ PENTRU ABSENTE
NEMOTIVATE

Nr. /

Proces-verbal
privind desfășurarea procedurii cercetării disciplinare prealabile

Astăzi,, ca urmare a sesizării conducerii prin Referatul nr. din cu privire la săvârșirea unor abateri disciplinare, a salariatului, angajat cu funcția de, care nu a respectat clauza/clauzele din (va fi menționat documentul prin care avea obligația),

în scopul desfășurării procedurii cercetării disciplinare prealabile;

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

în condițiile stabilite de Regulamentul intern al S.C. S.R.L.;

s-a întrunit Comisia numită pentru cercetarea disciplinară prealabilă, compusă din:

- președinte;
- membru;
- membru;
- observator, fără drept de vot.

Comisia astfel întrunită a constatat următoarele:

1. Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare a fost formulată de prin referatul înregistrat cu nr. din data de

2. Subiectul abaterii disciplinare este salariatul, având funcția de

3. Sesizarea s-a făcut în legătură cu

a salariatului de la locul de muncă în perioada fără să

4. În urma sesizării, dl a fost convocat prin adresa nr. din data de, pentru a fi ascultat în legătură cu

Adresa nr. din a fost comunicată salariatului, prin poștă cu confirmare de primire semnând de primire soția acestuia, în data de, pe confirmarea de primire.

5. Dl nu s-a prezentat la data menționată în adresa nr. din astfel încât nu a fost posibilă ascultarea salariatului/ei cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii S.C. S.R.L..

6. În legătură cu abaterile sesizate, Comisia a reținut următoarele:

a) Obiectul abaterii disciplinare îl reprezintă absentarea nemotivată de la locul de muncă pentru o durată mai mare de 3 zile fără să anunțe șeful ierarhic superior sau conducerea unității. Prin aceasta salariatul a încălcat dispozițiile pct. 2.4. din Regulamentul intern potrivit căruia: „prezența și punctualitatea la programul de lucru sunt vitale pentru desfășurarea unui proces de producție eficient” iar „absența neautorizată constituie o absență nemotivată și atrage aplicarea de sancțiuni disciplinare”. De asemenea, orice absență de la serviciu, exceptând cazurile motivate (concediu medical, concedii de odihnă, concediu fără plată, cazuri fortuite sau de forță majoră), trebuie să constituie obiectul unei autorizații prealabile a

superiorului direct al salariatului, iar în cazul în care durează mai mult de o zi, și a șefului departamentului "Resurse Umane". *Precum și* „orice absență de la serviciu datorată unui caz fortuit sau de forță majoră va fi adusă la cunoștință departamentului Resurse Umane, de către salariat sau printr-un intermediar, prin orice mijloc are la dispoziție (telefon, fax, scrisoare etc.), în termen de 24 de ore de la dispariția cazului care a determinat absența, dar nu mai mult de 3 zile”

b) Latura obiectivă:

– Caracterul ilicit

Salariatul a săvârșit faptele mai sus menționate cu încălcarea:

– obligațiilor de serviciu propriu-zise, și anume:

stabilite prin fișa postului precum și a normelor de comportare din unitate.

c) Latura subiectivă

– Fapta a fost săvârșită cu:

– intenție directă ☐

– intenție indirectă ☐

– culpa cu prevedere ☐

– culpa simplă ☒

7. Având în vedere comportarea generală în serviciu a salariatului decidem să lăsăm salariatului o perioadă de grație de 15 zile pentru a reveni la serviciu.

În situația în care salariatul nu se prezintă la locul de muncă până la data de, începând cu data de considerăm încheiate raporturile de muncă.

Având în vedere aceste constatări, Comisia propune sancționarea d-lui cu încetarea contractului individual de muncă nr. încheiat la data de, în temeiul art. 248 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat.

Alte propuneri/opinii separate: NU EXISTĂ.

Membrii comisiei:

Semnătura,

–

– președinte –

–

– membru –

–

– membru –
