

**Domnule Președinte al Secției a VIII-a Conflicte de Muncă  
și Asigurări Sociale din cadrul Tribunalului București,**

Subsemnata, **Grigore Camelia**, în calitate de reclamantă în dosarul nr. **27.161/3/2012** care are ca obiect contestația făcută de mine împotriva deciziei de desfacere a contractului de munca nr. 32/2012 de către conducerea Institutului Național de Expertize Criminalistice (INEC), **prin apărător ales**, formulez următoarele

**Concluzii scrise**

prin care vă solicit să admiteți acțiunea formulată și precizată de mine și să dispuneți:

1. **Anularea deciziei 32/2012 a INEC**, repunerea reclamantei în toate drepturile avute anterior emiterii deciziei ilegale și obligarea pârâtei la plata salariilor indexate, majorate și reactualizate, precum și a celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, începând cu momentul încetării raporturilor de muncă și până la reintegrarea efectivă, potrivit **art. 80 (fost 78)**, din Codul Muncii.
2. **Anularea calificativului acordat pe anul 2011** și refacerea chestionarului de evaluare pe baza observațiilor făcute de Grigore Camelia în adresa înregistrată la INEC sub nr. 341 din 23.04.2012 (filele 48-50 din dosar), în sensul acordării calificativului "f. bine".
3. **Acordarea de daune morale** pentru desfacerea ilegală a contractului de muncă în valoare de **50.000 lei**, potrivit art. 1357 din Codul Civil.
4. **Publicarea pe site-ul INEC** a hotărârii acestei instanțe, pentru repararea prejudiciului de imagine privind probitatea profesională față de beneficiarii documentelor din INEC.
5. Obligarea pârâtei la **plata cheltuielilor de judecată**, în cuantum de **4.000 lei**, reprezentând onorariu avocațial.

**Pentru următoarele motive:**

1. Decizia nr. 32/2012 prin care i s-a desfăcut contractul de muncă dnei Grigore Camelia este nelegală, deoarece au fost încălcate prevederile **art. 62 pct. 3 (fost 2)**, coroborat cu **art. 76 (fost 74)**, **art. 248 pct. 1 lit. f (fost 264 pct. 1 lit. e)** și **art. 252 (fost 268)** din Legea 53/2003 Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, prin aceea că decizia de desfacere a contractului de muncă trebuia să cuprindă

motivarea în fapt și descrierea amănunțită a cauzelor care au stat la baza concedierii mele.

În decizie apare o singură afirmație la alin. 6 în care se arată că Grigore Camelia nu corespunde profesional cerinței fișei postului pe care-l ocupă. Această simplă afirmație nu este susținută de alte probe și nu poate suplini descrierea motivelor obligatorii, așa cum o cere **art. 76 (fost 74)** din Codul Muncii.

**Încălcarea prevederilor art. 76 (fost 74), art. 248 (fost 264) și art. 252 (fost 268) din Codul Muncii se sancționează cu nulitatea absolută.**

2. Au fost încălcate prevederile **art. 35 pct. 6** din "Regulamentul Intern de aplicare a Legii 53 din 2003" prin aceea că reclamanta nu a fost supusă examinării scrise, orale sau practice, pentru a se constata de către o comisie necorespunderea profesională, aspect recunoscut și specificat în decizia 32/2012 a INEC alin. 6 din acest document.

Regulamentul Intern la **art. 35 alin. (6)** stipulează "*necorespunderea profesională poate fi constatată de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe*". Deci textul este imperativ sub aspectul "examinării scrise, orale și practice" și abia apoi "și alte probe". **Aceste condiții sunt cu atât mai mult un imperativ cu cât nu s-a respectat prevederea legală a existenței a cel puțin 2 evaluări anuale cu calificativul nesatisfăcător.**

3. Au fost încălcate prevederile **art. 76 (fost 74 alin. 1)** din Codul Muncii în sensul că reclamantei nu i-au fost comunicate în scris motivele care au determinat emiterea deciziei de concediere, cu toate că la data de 27.03.2012 a solicitat directorului INEC să-i pună la dispoziție materialele care probează necorespunderea profesională (filele 187 și 196).

4. Au fost încălcate prevederile **art. 61 lit. d** din Codul Muncii prin aceea că decizia nr. 32/2012 nu a respectat toate textele legale incidente, inclusiv statutele profesionale, în speță **Legea 567/2004** care reglementează statutul personalului de specialitate criminalistică. Astfel, **art. 89 ind.19, alin. 3**, statuează că *expertul care primește în urma a două evaluări consecutive, calificativul "nesatisfăcător" și care nu a promovat examenul este eliberat din funcție pentru incapacitate profesională*. Precizăm și probăm că **d-na Grigore Camelia a obținut în anii 2009 și 2010 calificativul "foarte bine"**, iar în anul 2011, în plin proces de evaluare profesională, "**satisfăcător**", **la limita superioară cu "bine"**, calitative ce denotă nelegalitatea deciziei. **Conform sentinței civile nr. 8815 din 14.10.2011 a Tribunalului București, Secția a VIII Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale**, „reținerea în sarcina salariatului a necorespunderii profesionale potrivit art. 61 lit d, presupune fie o necunoaștere, fie o stăpânire insuficientă a regulilor specifice unei meserii, profesii, sau activități, fiind necesar a se dovedi carențele profesionale ale salariatului și nu neîndeplinirea accidentală a unor obligații de serviciu, care poate antrena răspunderea disciplinară dacă este imputabilă

salariatului. Cunoștințele, aptitudinile și performanțele profesionale ale salariatului trebuie să fie apreciate în concret, în raport cu atribuțiile și cerințele postului respectiv, precum și cu rolul și locul postului în cadrul activității desfășurate în unitate în general.

Astfel cum prevede **art. 63 alin. 2** din Codul Muncii „concedierea salariatului pentru motivele prevăzute la **art. 61 lit. d** poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită în contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin Regulamentul intern”.

Același conținut are și **adresa nr. 29025/26.04.2012** emisă de Secretarul de Stat din Ministerul Justiției, judecător Lidia Barac, (fila 30).

Față de cele de mai sus, rezultă că au fost încălcate și prevederile **art. 63 alin. 2** din Codul Muncii, întrucât conducerea INEC nu a procedat la evaluarea prealabilă a dnei Grigore Camelia. Considerăm că procedura evaluării prealabile nu poate fi lăsată de legiuitor la latitudinea arbitrară a angajatorului și procedura acestei evaluări trebuie prevăzută în Regulamentul intern cu dispoziții mai favorabile salariaților, astfel că noțiunea, finalitatea operațiunii, etapele acesteia reprezintă repere care se impun a fi trasate, cel puțin la nivel de principiu, prin Regulamentul intern aplicabil tuturor salariaților.

Neîndeplinirea obligației privind evaluarea prealabilă, anterior concedierii sau efectuarea evaluării cu nerespectarea procedurii prevăzute în contractul colectiv de muncă sau Regulamentul intern reprezintă, conform Codului Muncii, **motiv de constatare a nulității absolute a deciziei de concediere.**

5. Au fost încălcate prevederile **art. 251 (fost 267)** din Codul Muncii în sensul că desfacerea contractului de muncă s-a dispus mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, fapt ce atrage **sanctiunea nulității absolute** în astfel de cazuri. Mai mult decât atât, reclamantei i s-a încălcat dreptul la apărare, în sensul că nu a fost lăsată să formuleze și să susțină apărarea, cu toate că a solicitat în scris directorului INEC să-i pună la dispoziție materialele de cercetat (fila 21).

6. Au fost încălcate prevederile **art. 252 (fost 268) alin. (1)** din Codul Muncii constând în aceea că directorul INEC a emis decizia nr. 32/2012 la mai mult de șase luni de la data întocmirii rapoartelor de expertiză criticate, a se vedea în acest sens – Anexa 2 din Note de ședință, precum și toate documentele enumerate în adresa nr. 201 din 28.03.2012 (fila 183 dosar), documentele menționate sunt întocmite cu mai mult de 6 luni înainte de emiterea deciziei 32/2012, așa cum se prevede la **art. 252 (fost 268) alin. (1)** din Codul Muncii, aceste documente fiind prescrise. Excepție face adresa de la pct.11, care este întocmită după începerea procedurilor (13.01.2012), conform filei 86 dosar, deci este **pro-causa**.

7. Au fost încălcate prevederile **art. 64 alin. 4** din Codul Muncii întrucât conducerea INEC nu i-a comunicat dnei Grigore Camelia adresa AMOFM înainte de emiterea deciziei de concediere – adresă care a sosit la INEC în data de 22.06 2012 și i-

a fost înmănată abia pe **25.06.2012** (fila 149 dosar), cu mult după data de **15.06.2012** când i-a fost desfăcut contractul de muncă. Această adresă trebuia să-i fie comunicată înaintea deciziei de concediere și nu după, fapt ce îi dă dreptul dnei Grigore Camelia să solicite **despăgubiri** (a se vedea **Sentința civilă nr. 4255 din 18.05.2010 a Tribunalului București, Secția a VIII Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale**).

8. Au fost încălcate prevederile **art. 17 alin. 3 lit. e** din Codul Muncii întrucât conducerea INEC în contractul individual de muncă nu a menționat criteriile de evaluare a activității profesionale aplicabile la nivelul angajatorului.

9. Au fost încălcate prevederile **art. 40 alin. 1 lit. f** din Codul Muncii întrucât conducerea INEC nu a stabilit obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, pentru a ne putea raporta în aprecierea corespunderii sau necorespunderii profesionale a angajatului. Potrivit **art. 69 alin. 2 și 3** Codul Muncii evaluarea realizării obiectivelor de performanță reprezintă un criteriu fundamental, aplicabil cu prioritate pentru departajarea salariaților, anterior criteriilor avute în vedere, potrivit legii, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

10. Au fost încălcate prevederile **art. 242 lit. i** din Codul Muncii întrucât în Regulamentul intern al INEC nu se regăsesc criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților. Legiuitorul obligă angajatorul la stabilirea clară a indicatorilor activităților profesionale a salariatului, exprimați în termenii obiectivelor de performanță, dar nu obligă angajatorul la concedierea salariatului, în caz de nerealizare a obiectivelor de performanță. Prin necorespundere profesională, în spiritul Codului Muncii, se înțelege necunoașterea sau insuficienta stăpânire a regulilor specifice unei meserii, apărută ulterior încheierii contractului individual de muncă și având la bază fie motive obiective (impuse printr-un act normativ), fie motive subiective (ce țin de resursele fizice sau psihice ale unui salariat). Menționez că dna Grigore Camelia nu se găsește în niciuna din aceste situații, pentru că a obținut doar calificative "f. bine".

11. Ca dovadă a încălcării cu reavoință de către conducerea INEC a prevederilor legale stă și faptul că față de cererea din 26.04.2012 (fila 162 din dosar) s-a răspuns pe loc prin adresa nr 201/26.04.2012 (fila 163) în care cererile bazate pe proceduri legale au fost respinse pentru motivul că „Regulamentul evocat nu prevede o astfel de posibilitate”. Altfel spus, dacă în interpretarea situațiilor neprevăzute ca incidente de procedură nu sunt reluate redundant prevederile din legi generale sau legi speciale, atunci acestea nu se aplică, ci numai actul administrativ "Regulament" în citirea proprie a conducerii INEC. Pe lângă o vădită reavoință de interpretare a cadrului normativ și a forței juridice a actelor normative, se constată și încălcarea celor mai elementare garanții de apărare date în procedura administrativ-jurisdicțională, în cazul de față menționăm doar recuzarea pe conflict de interese. Este vorba despre **cererea de recuzare a comisiei de examinare, pentru conflict de interese** (art. 25, 204, 351<sup>1</sup> C. Pr. Civ.).

12. Prin rezoluția din 13.01.2012, directorul INEC se antepunonță "rog discuții în vederea demarării procedurilor de constatare a necorespunderii profesionale"

(fila 86), ceea ce contravine **art. 48** din **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**:

”(1) Orice persoană acuzată este prezumată nevinovată până ce vinovăția va fi stabilită în conformitate cu legea.

(2) Oricărei persoane acuzate îi este garantată respectarea dreptului la apărare”.

**13.** Codurile de procedură civilă și penală precizează că responsabilitatea întocmirii raportului de expertiză revine doar expertului, ce poate fi chemat în instanță pentru a da lămuriri și doar el poate fi cercetat pentru conținutul raportului (**art. 201 - 214 C. Pr. Civ. și art. 116 – 125 C. Pr. Pen.**). Intervențiile șefului de sector asupra modului de expunere în rapoartele de expertiză exced cadrului legal.

Față de cele de mai sus, rezultă că evaluarea profesională a expertului cu privire la corectitudinea și ținuta științifică a raportului de expertiză revine magistratului care a solicitat expertiza și nu directorului INEC sau colegilor de serviciu ale expertului, așa cum s-a întâmplat în cazul de față. Țin să menționez că, de fapt, la originea concedierii se află un raport de expertiză grafică făcut de dna Grigore Camelia, ca membru în comisie, la cererea Curții de Apel Oradea, în cazul fostului ministru de justiție Stănoiu Mihaela-Rodica, acuzată de colaborare cu vechea securitate. Pentru că a refuzat să dea curs unor presiuni pe care nu doresc să le nominalizez, și a redat în raportul cerut interpretarea științifică corectă a documentelor supuse expertizei, a fost imediat supusă unei anchete administrative care avea ca sarcină trasată prin ordin rezultorii (a se vedea fila 86 de la dosar ) să fie concediată. În timpul derulării procedurii de concediere, dna Stănoiu Mihaela-Rodica a apărut pe data de 20.06.2012 pe postul de televiziune RTV, la orele 17,30, unde a afirmat că a cerut în instanță (19.06.2012) anularea raportului de expertiză, deoarece este întocmit de un expert căruia i s-a desfăcut contractul de muncă pentru incompetență.

**14. Chestionarul de evaluare a personalului** întocmit de INEC pe numele reclamantei Grigore Camelia (fila 76) nu a fost avizat de directorul INEC, iar dna Grigore Camelia nu l-a semnat pe considerentul că documentul este mincinos, tendențios și nejustificat.

În legătură cu primul aspect este de observat că, la fila 76 din dosar, există exemplarul chestionarului în cauză și la rubrica „Avizat Director I.N.E.C.” nu apare semnatura și stampila acestuia, astfel că acest document nu-și poate produce efectul juridic invocat de conducerea INEC în sancționarea dnei Grigore Camelia.

Lipsa avizului chestionarului are totuși o explicație, în faptul că dna Grigore Camelia a contestat calificativul încă din 23.04.2012 și până în luna iunie 2012 nu a primit niciun răspuns la contestație, iar între timp, în 15.06.2012 i-a fost desfăcut contractul de muncă. În mod paradoxal și cu un vădit dispreț față de lege, abia la data de 02.07.2012 s-a analizat contestația cu privire la evaluarea profesională, la aproape o luna după ce i se desfăcuse contractul de munca (fila 149).

Conform **art. 45 alin. 3** din Regulamentul Intern al INEC, directorul acestei instituții trebuia să-i comunice răspunsul, indiferent dacă acesta era favorabil sau nefavorabil, în termen de 30 de zile de la înregistrarea cererii. În acest caz au fost încălcate și prevederile **art. 89<sup>18</sup> alin. 4 din Legea 156/2011**.

Am făcut referire la modul în care s-a încălcat legea în cazul evaluării profesionale pentru a reliefa, încă o dată, faptul că nu i s-a respectat dreptul la apărare pe care i-l dă **art. 251 alin. 4 (fost 267 alin. 4)** din Codul muncii, dar și **art. 45** al Regulamentului Intern al INEC .

În al doilea rând este de observat că nu întâmplător directorul INEC nu a avizat chestionarul de evaluare și nici nu a răspuns în termenul prevăzut de lege la sesizare, pentru că acesta, la data de 13.01.2012, pe adresa nr. 1105/2011 din 10.01.2012 a șefului de sector (pag. 86), a dat ordin rezultativ și citez din această rezoluție a directorului INEC „*Rog discuții în vederea demarării procedurilor de constatare a necorespunderii profesionale a dnei exp. Grigore C*”. Această rezoluție este datată 16.01.2012 ora 9<sup>30</sup> și semnată de directorul Ceort, în condițiile în care conform Regulamentului intern **art. 34 alin. 1** directorul INEC avea obligația să dispună efectuarea unor cercetări prealabile în cadrul cărora salariatul să fie convocat în scris și să i se comunice obiectul cercetării (fila 86).

Aceste proceduri nu au fost respectate în ce o privește pe dna Grigore Camelia, nici de comisia împuternicită să realizeze cercetarea și nici de directorul INEC care a dispus aceasta, încălcând prevederile **art. 34 și art 35** din Regulamentul intern, precum și prevederile **art. 63 alin. 2** Codul Muncii.

Cercetarea s-a finalizat de către comisia numită prin decizia nr. 5/2012, cu toate că decizia 5/2012 nu a intrat în circuitul juridic, deoarece dna Grigore Camelia nu a dat verificările scrise, așa cum se menționează în **art. 35 alin. 2** din Regulamentul Intern, **cerința fiind imperativă**.

Referatul nr. 1105/2011 întocmit la 10.01.2012 de șeful de sector (fila 87), denotă în primul rând lipsă de transparență, întrucât nu știm de fapt ce înseamnă lucrarea nr. 1105/2011, respectiv cine a ordonat întocmirea acestei lucrări, cine a ordonat dnei Chivu Marilena această activitate, deoarece verificarea se face în baza legii, respectiv a Regulamentul Intern, și ar fi fost normal ca dna Grigore Camelia să fie invitată să dea explicațiile convenite, conform **art. 34** din Regulamentul Intern pentru toate cele 5 capete de acuzare din referatul sus amintit. Însă nu a fost respectată procedura legală nici în acest caz, tocmai pentru că niciunul din cele 5 capete de acuzare nu este argumentat și exemplificat, motiv pentru care socotim că este unul mincinos, dna Grigore Camelia neluând la cunoștință de acest referat decât din întâmpinarea depusă de INEC la instanță în acest dosar.

De fapt, toate cele 5 acuzații din referat sunt făcute la modul general, neargumentate juridic sau profesional.

Astfel, la pct. 1 i se impută că nu respectă întotdeauna metodologia de lucru, dar nu se dă niciun exemplu în ce cazuri nu a respectat procedurile INEC.

A doua acuzație se referă la faptul că nu sunt ilustrate corespunzător, imaginile fiind de proastă calitate, fără să se exemplifice vreun raport de expertiză în acest sens.

La fel și următoarele trei puncte considerate ca deficiente, neconcretizate printr-un exemplu al vreunei expertize întocmite de dna Grigore Camelia.

15. Actele depuse la filele 185-186 nu au legătură cu cauza de față și conform **art. 79 (fost 77)** din Codul Muncii nici nu pot fi invocate, deoarece nu au fost precizate în decizia de concediere.

16. În plus față de cele enumerate, facem referire și la **Directiva cadru nr. 89/391 a Comisiei Europene** privind asigurarea sănătății și securității în muncă, precum și la hărțuirea morală, care este menționată în „Ghid privind stresul la locul de munca „Sarea și piperul vieții – sau sărutul morții?”, Comisia Europeană 1999”, conform **art. 31 alin. 1 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**: *”Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”*.

În Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, **art. 20** precizează: *”Toate persoanele sunt egale în fața legii”*. **Art. 21 alin. 1** menționează: *”Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”*. **Art. 30** stipulează: *”Orice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale”*.

Față de cele de mai sus, vă rugăm să admiteți acțiunea formulată și precizată, cu privire la toate cele cinci capete de cerere.