

ROMÂNIA  
TRIBUNALUL CARAȘ-SEVERIN  
REȘIȚA  
SECȚIA I CIVILĂ  
COMPLET SPECIALIZAT CONFLICTE DE MUNCĂ  
ȘI DE ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 435/115/2025

SENTINȚA CIVILĂ NR.771  
Ședința publică din 05.11.2025

Instanță constituită din:

PREȘEDINTE: HERMAN DANIEL IOAN  
ASISTENT JUDICIAR: PETRICE ANIȘOARA  
ASISTENT JUDICIAR: ROȘCA LETIȚIA-COSTINA  
GREFIER: CIOBANU SPERANȚA-DIANA

S-a luat în examinare acțiunea civilă formulată de contestatoarea CONDRACHE ANDRADA MARIANA în contradictoriu cu intimata IBM ROMÂNIA SRL, având ca obiect contestație decizie de sancționare.

La apelul nominal făcut în ședința publică, lipsă părțile.

Procedura de citare legal îndeplinită.

După deschiderea dezbaterilor, s-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care se constată depuse la dosarul cauzei, prin serviciul registratură, la data de 04.11.2025 concluzii scrise din partea contestatoarei și la data de 05.11.2025 concluzii scrise din partea intimatei.

Instanța constată că mersul dezbaterilor și concluziile părților au fost consemnate în încheierea de amânare a pronunțării din data de 05.11.2025, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra acțiunii civile de față, constată următoarele:

**Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Caraș-Severin sub nr. 435/115/2025, la data de 03.04.2025, contestatoarea Condrache Andrada Mariana a chemat în judecată intimata IBM România SRL, solicitând instanței în principal:**

1. anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 emisă de către pârâtă, prin care a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă.
2. repunerea în situația anterioară prin reintegrarea pe funcția deținută anterior, anume cea de programator (cod COR 251202).
3. obligarea intimatei la plata unei despăgubiri egale cu cuantumul drepturilor salariale integrale de care a beneficiat anterior Deciziei nr. 1239/03.03.2025, de la data emiterii Deciziei și până la data reintegrării, actualizată cu rata indicelui inflației.

**În subsidiar**, în situația în care se constată că ar exista o faptă care poate fi calificată drept abatere disciplinară, solicită:

1. reindividualizarea sancțiunii disciplinare și înlocuirea ei cu cea a avertismentului, având în vedere criteriile enunțate de art. 250 Codul Muncii.

2. repunerea în situația anterioară prin reintegrarea pe funcția deținută anterior, anume cea de programator (cod COR 251202).

3. obligarea intimatei la plata unei despăgubiri egale cu cuantumul drepturilor salariale integrale de care a beneficiat anterior Deciziei nr. 1239/03.03.2025, de la data emiterii Deciziei și până la data reintegrării, actualizată cu rata indicelui inflației.

Cu cheltuieli de judecată.

**În motivarea cererii**, a arătat că, a fost angajată de societatea intimată începând cu anul 2015, după cum rezultă și din Contractul individual de muncă nr. 400933/23.11.2015. În cadrul societății pârâte a ocupat funcția de programator (cod COR 251202) de la momentul angajării și până când a fost concediată în mod abuziv de către angajator, respectiv în martie 2025. (anexa 1 -CIM)

În aproape 10 ani de activitate în cadrul societății intime, nu a fost niciodată sancționată disciplinar până în martie 2025, iar timp de aproape 9 ani nu a primit reproșuri din partea angajatorului. Cu toate acestea, în martie 2025, angajatorul a decis să o sancționeze disciplinar pentru presupuse greșeli comise pe parcursul activității în cadrul societății. (anexa 2 - Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025)

Menționează că tensiunile și presiunile la locul de muncă au început după ce angajatorul a aflat că s-a căsătorit în anul 2024 și au apărut discuții legate de o posibilă sarcină. Până la acel moment, angajatorul nu avusese nimic de reproșat. Însă, ulterior, anticipând un posibil concediu de creștere a copilului, am început să fie hărțuită de către superiori, în încercarea acestora de a o determina să își dea demisia. Astfel, i-a fost solicitat să participe la diverse ședințe în timpul concediului medical - aspect confirmat și prin decizia de sancționare contestată, aducându-i-se reproșuri că nu a fost prezentă la locul de muncă în format online, deși comunica cu reprezentanții angajatorului prin rețeaua internă în perioada respectivă, a fost obligată să semneze diferite acorduri de confidențialitate. Când a refuzat, pe motiv că nimeni nu poate fi forțat să își dea un astfel de acord, superiorii au considerat că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu, alături de multe

alte acuzații neîntemeiate. (anexa 3 - Certificat de căsătorie). Simțindu-se hărțuită, a încercat să documentez aceste abuzuri, însă angajatorul a obligat-o să distrug toate probele, motivând că prin aceste fapte ar încălca obligația de confidențialitate". A încercat să sesizez compartimentul HR cu privire la un conflict de muncă, pentru îndepărtarea acestor abuzuri, dar în lipsă de probe a fost informată că dacă continuă cu acuzații neprobate (după ce au distrus orice probă), va fi sancționată disciplinar, ceea ce în mod interesant s-a și întâmplat. (anexa 4 - comunicare cu privire la conflictul de muncă).

Mai arată că pentru că nu și-a dat singură demisia în urma abuzurilor și absurdităților la care a fost supusă, angajatorul a recurs la a doua cea mai convenabilă soluție pentru a o împiedica să intre în concediu de maternitate și, ulterior, în concediu de creștere a copilului: reinterprețarea unor acțiuni petrecute cu mai bine de 6 luni în urmă drept abateri disciplinare și sancționarea cu desfacerea contractului individual de muncă.

Prin urmare, arată că s-a adresat instanței cu prezenta contestație împotriva deciziei de sancționare disciplinară prin care contractul individual de muncă a fost desfăcut, pentru următoarele motive:

1. Decizia de sancționare disciplinară este lovită de nulitate absolută, fiind demarată în lipsa cercetării disciplinare prealabile.

Potrivit art. 251 din Codul Muncii, nicio sancțiune disciplinară nu poate fi dispusă în lipsa unei cercetări disciplinare prealabile. În cadrul acesteia, salariatul trebuie să fie convocat de

președintele comisiei, iar în cuprinsul convocatorului trebuie să fie menționate faptele pentru care este cercetat disciplinar, locul și ora stabilite pentru cercetare. Lipsa acestor elemente este sancționată cu nulitatea absolută.

În ceea ce privește prima convocare, după cum reține și angajatorul în Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, la data stabilită pentru efectuarea cercetării disciplinare, contestatoarea era în concediu medical. Prin urmare, cercetarea disciplinară nu a putut fi efectuată, având în vedere că raporturile de muncă erau suspendate în acea perioadă, conform art. 50 lit. b) din Codul Muncii. (anexa 5 - Convocarea din 12.02.2025 și Certificatul de concediu medical). Angajatorul nu a așteptat prea mult și, la data de 19.02.2025, a depus la BIN Brad T. Gheorghe un alt convocator, înregistrat sub nr. 8/19.02.2025. Acesta nu m-a fost comunicat anterior datei stabilite pentru cercetarea disciplinară, respectiv 21.02.2025. În cutia poștală nu a găsit convocatorul la data de 19.02.2025, ci doar o înștiințare prin care era informată că trebuie să se prezinte la biroul executorului în ziua următoare sau, cel târziu, în termen de 3/7 zile pentru a ridica documentul. În caz contrar, conform art. 163 alin. (3) C.Proc.Civ., comunicarea convocatorului s-ar considera efectuată la expirarea termenului de 3/7 zile. (anexa 6 - Înștiințarea din 19.02.2025).

Conform art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, trebuia să fie convocată înainte de desfășurarea cercetării disciplinare, iar angajatorul nu ar fi trebuit să efectueze cercetarea în lipsa unei dovezi clare de comunicare. Procedura utilizată pentru comunicarea convocatorului, respectiv depunerea unei înștiințări în cutia poștală, obligându-o să se prezinte la executor pentru a-l ridica, nu echivalează cu o comunicare efectivă a acestuia. Mai mult, procedura prevăzută de art. 163 C.Proc.Civ. este aplicabilă citațiilor, nu convocărilor la o procedură în cadrul unei persoane juridice de drept privat. Convocatorul îi putea fi comunicat în mod legal fie personal, cu semnătură de primire, fie prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire. Dacă angajatorul dorea să utilizeze un executor judecătoresc, ar fi trebuit să existe o dovadă de comunicare emisă de acesta înainte de data de 21.02.2025, însă o astfel de dovadă nu există. Într-o speță similară, prin Sentința nr. 1269/2019 din 06.11.2019, Tribunalul Sibiu s-a pronunțat astfel: „Punctul de pornire în efectuarea cercetării disciplinare îl constituie convocarea, în scris, a salariatului de persoana împuternicită de angajator să realizeze această operațiune, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. În ce privește comunicarea actului convocării sunt posibile două modalități: prima, constă în înmânarea directă a aceluia document salariatului convocat sub semnătură de primire, de regulă pe un exemplar al convocării, iar a doua, în cazul refuzului de primire, convocarea se va face prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta angajatorului său. Codul muncii nu stabilește nici un termen al convocării anterior datei stabilite pentru realizarea cercetării, acesta trebuie să fie unul rezonabil, suficient pentru pregătirea apărării de către salariatul cercetat. În nici un caz convocarea nu poate fi înmănată în chiar ziua stabilită pentru desfășurarea cercetării sau cu o zi înaintea acestei întrevederi, având în vedere că scopul reglementării acestei proceduri este tocmai garantarea dreptului salariatului la apărare, în sensul de a-i permite acestuia să își pregătească toate mijloacele de apărare față de faptele imputate, să i se acorde efectiv dreptul să dea explicații cu privire la acestea, să prezinte dovezi în susținerea explicațiilor.

În cauză, prin actele depuse la dosar, intimata nu a făcut dovada convocării în scris a salariatului potrivit art. 251 din Codul în condițiile în care în urma refuzului de primire a convocării de către contestatoare, intimata nu a procedat la comunicarea convocării cu scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința salariatului, ci a continuat procedura cercetării disciplinare întocmind în aceeași zi atât procesul-verbal de cercetare disciplinară cât și decizia de concediere."

Din aceste considerente, consideră că i-a fost încălcat imperativul prevăzut de art. 251 alin. (2) Codul Muncii, anume cercetarea disciplinară prealabilă a fost desfășurată în lipsa convocării salariatului cu mențiunea faptelor, locului și orei la care se va desfășura aceasta și prin

urmare este lovită de nulitate absolută.

2. Sancțiunea disciplinară a fost aplicată la mai bine de 6 luni de la săvârșirea pretinselor

fapte. Conform art. 252 alin. (1) din Codul Muncii: „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.”

Prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 contestatoarea a fost sancționată disciplinar pentru următoarele fapte: E-mailuri redirectionate de la adresa IBM la adresa de G-mail - data săvârșirii pretinsei abateri: ianuarie 2019 - august 2024; Captură de ecran e-mail falsificat - data săvârșirii pretinsei fapte nu se cunoaște cu exactitate; Ștergeri din calendar - data săvârșirii pretinsei fapte nu se cunoaște cu exactitate. Analiza timpului de muncă și a locului de muncă:

- Timpul de muncă - data săvârșirii pretinsei fapte: martie 2024 – septembrie 2024.

- Locul de muncă - data săvârșirii faptei nu este cunoscută cu exactitate. Date privind programul informatic CheckPoint - data săvârșirii pretinsei fapte 31.07.2024, 01.08.2024.

Acces BlueRoom - data săvârșirii pretinsei abateri -25.06.2024, 03.07.2024 înregistrarea ședințelor online fără consimțământ - data săvârșirii pretinsei fapte nu se cunoaște cu exactitate.

Neprezentarea la întâlniri programate de manager: - data săvârșirii pretinselor fapte: 5.07.2024 și 12.11.2024

Neparticiparea la interviul pentru proiectul BMW - data săvârșirii pretinselor fapte: 05.11.2024

Resetarea laptopului de serviciu la setările din fabrică - data săvârșirii pretinsei abateri disciplinare: 12.09.2024

Astfel că, pentru majoritatea faptelor pentru care a fost aplicată sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului individual de muncă prin Decizia nr. 1239/03.03.2025, a fost depășit termenul imperativ de 6 luni de la săvârșirea pretinselor fapte pentru care puteau fi aplicate sancțiuni disciplinare.

Pentru toate faptele care au avut loc anterior datei de 03.09.2025, angajatorul era decăzut

din dreptul de a o mai sancționa disciplinar, însă a făcut-o, prin urmare, solicită a se constata nulitatea absolută a Deciziei de sancționare disciplinară nr.1239/03.03.2025 având în vedere că aceasta a fost dispusă după trecerea unui termen mai lung de 6 luni de la săvârșirea majorității faptelor pe care angajatorul pretinde că le-a făcut.

3. Decizia nr. 1239/03.03.2025 nu descrie fapta care reprezintă abatere disciplinară.

Doctrina aseamănă tragerea la răspundere disciplinară cu tragerea la răspundere penală sau contravențională. Acest tip de răspundere trebuie să întrunească cumulativ mai multe elemente, unul dintre acestea fiind elementul material al faptei considerate abatere disciplinară.

Tribunalul Timiș prin Sentința nr. 1251/2024 a dispus următoarele: „Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară reprezintă elementul central al temeiniciei deciziei de sancționare. Pe baza acesteia se stabilește dacă fapta constituie sau nu o abatere disciplinară, dacă a fost săvârșită în legătură cu munca și dacă salariatul este vinovat de acțiunile sau inacțiunile respective.

Decizia de sancționare disciplinară trebuie să conțină o descriere detaliată a faptei, incluzând date și informații suficiente pentru a stabili contextul în care aceasta a fost săvârșită. Astfel, trebuie menționate: modul în care a avut loc fapta, data și locul în care s-a produs, acțiunile

sau inacțiunile efective ale salariatului, legătura dintre acestea și îndeplinirea sarcinilor de serviciu (prin raportare la contractul individual de muncă, fișa postului, dispozițiile obligatorii, regulamentul intern și procedurile interne ale angajatorului), consecințele faptei și, eventual,

prejudiciul produs angajatorului, ce în cazul nulității exprese, legea instituie o prezumție, juris tantum" de vătămare, ceea înseamnă că beneficiarul prezumției nu trebuie să dovedească efectiv existența prejudiciului, i doar neobservarea formelor legale. Caracterul imperativ al normei legale determină aplicarea sancțiunii nulității absolute în cazul încălcării acesteia. Fiind vorba despre o nulitate absolută, lipsa respectării cerințelor de formă „ad validitatem" nu poate fi acoperită prin confirmare.

S-a considerat că instituirea acestor obligații de ordin formal în sarcina angajatorului reflectă principiul statului social și al dreptății, consacrat prin dispozițiile art. 1 alin. (3) din Constituția României. Acest principiu se regăsește și în dispozițiile art. 8 din Codul Muncii, conform cărora relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe. Pentru buna desfășurare a acestor relații, participanții la raporturile de muncă trebuie să se informeze și să se consulte reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă. A considerat că, în situația în care angajatorul apreciază că fapta săvârșită de salariat impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare, acesta trebuie să acorde o atenție deosebită includerii în cuprinsul deciziei de sancționare a tuturor mențiunilor prevăzute de art. 252 alin. (2) din Codul Muncii.

În concluzie, ordinului de sancționare îi lipsește un element esențial, respectiv descrierea

concretă a faptei care constituie abatere disciplinară, precum și indicarea momentului exact în care aceasta a fost săvârșită de contestatoare. Prin urmare, se constată nulitatea absolută a Ordinului nr. 2552/29.09.2023, în conformitate cu dispozițiile art. 252 alin. (1) și (2) din Codul Muncii. În aceste condiții, cercetarea fondului cauzei devine inutilă, întrucât analiza vinovăției persoanei sancționate presupune, în primul rând, existența unei decizii legale din punct de vedere formal, care să cuprindă toate elementele cerute de lege pentru a garanta respectarea drepturilor salariatului."

În situația de față, având în vedere că pentru următoarele fapte, în baza cărora i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare, nu există o localizare clară în timp a momentului săvârșirii acestora, consideră că decizia de sancționare este nelegală: Redirecționarea e-mailurilor de la adresa IBM la adresa de G mail; în decizia de sancționare disciplinară se menționează că, în perioada ianuarie 2019 - august 2024, ar fi redirecționat e-mailuri către contul personal. Totuși, nu se precizează cu exactitate momentul în care această acțiune ar fi început și momentul în care s-ar fi încheiat, fiind indicată doar o perioadă generică de peste 5 ani. Captură de ecran a unui e-mail presupus falsificat. Deși decizia de sancționare disciplinară reține detalii privind ora, minutul și secunda, aceasta omite să menționeze data exactă la care aș fi săvârșit această faptă.

Ștergeri din calendar. Nu există nicio mențiune referitoare la momentul exact al săvârșirii acestei fapte, lipsind orice reper temporal care să permită identificarea și verificarea concretă a acțiunii imputate.

Analiza timpului de muncă și a locului de muncă. Angajatorul o acuză că nu ar fi respectat programul de muncă, bazându-se pe o medie a orelor în care a interacționat cu anumite platforme. Totuși, nu se indică perioada exactă în care a fost realizată analiza respectivă și nici numărul exact de ore pe care le-a absentat nemotivat în fiecare zi. De asemenea, angajatorul menționează că în 84% din timp ar fi fost situată în regiunea Timiș, în loc de Moldova Nouă, însă nu precizează intervalul de timp la care se raportează această constatare. Înregistrarea ședințelor online fără consimțământ.

Se afirmă că ar fi înregistrat managerul direct timp de 25 de minute și o altă angajată timp de 29 de minute, fără a se preciza data la care ar fi avut loc aceste înregistrări. Mai mult decât atât, această faptă nu este calificată ca abatere disciplinară, ci doar ca, o posibilă încălcare a legislației privind confidențialitatea", conform deciziei de sancționare.

Având în vedere aceste aspecte, majoritatea faptelor care îmi sunt imputate sunt descrise în mod sumar și nu conțin repere temporale clare care să permită plasarea lor într-un anumit

moment în timp. Aceste omisiuni contravin dispozițiilor art. 252 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii, care impun obligativitatea descrierii detaliate a faptei ce constituie abatere disciplinară.

Prin urmare, sancțiunea care intervine pentru aceste deficiențe este nulitatea absolută deciziei de sancționare disciplinară.

4. Cu privire la faptele de care sunt acuzată și încadrarea acestora în abateri disciplinare. Redirecționarea e-mailurilor de la adresa IBM la adresa de Gmail

Așa cum a menționat anterior, s-a simțit hărțuită de angajator din cauza faptului că intenționa să își întemeieze o familie, iar acesta considera că există „riscul” să intre în concediu de maternitate și de creștere a copilului. În lipsa unor probe directe, a considerat necesar să adune dovezi care să susțină acuzația de hărțuire morală pe care o resimțea.

Contrar susținerilor din decizia de sancționare, clienții IBM nu aveau cum să ia la cunoștință despre faptul că și-a redirecționat e-mailuri către contul personal, deoarece nu a utilizat

aceste mesaje în scopuri externe, ci doar pentru a face sesizări interne privind abuzurile la care a fost supusă.

Faptul că și-a trimis e-mailuri de pe contul IBM pe cel personal, fără a le divulga către terțe persoane, nu constituie o încălcare a obligației de confidentialitate și, cu atât mai puțin, nu a adus atingere drepturilor colaboratorilor. Angajatorul nu a susținut în niciun moment că a divulgat informații către public sau către alte persoane, ceea ce demonstrează că a fost sancționată disciplinar pe nedrept. Captură de ecran a unui e-mail presupus falsificat. Nu a modificat nicio captură de ecran, iar acestea nici măcar nu i-au fost prezentate spre verificare. Orice captură de ecran pe care a realizat-o a fost autentică. Acuzația potrivit căreia ar fi încercat să induc în eroare managerul cu privire la primirea sau neprimirea unui e-mail este nefondată și lipsită de substanță. Mai mult, chiar dacă ar fi existat o astfel de faptă, gravitatea acesteia nu justifică o sancțiune atât de drastică, putând fi cel mult sancționată cu un avertisment.

Ștergeri din calendar.

Arată că a fost sancționată disciplinar pentru presupusa ștergere a unor activități din calendar. Totuși, angajatorul nu a explicat în ce mod modificarea propriului calendar poate constitui abatere disciplinară, având în vedere că nu există nicio prevedere legală sau contractuală care să îi interzică acest lucru. Dacă angajatorul dorea să o sancționeze pentru neparticiparea la anumite întâlniri, ar fi trebuit să se refere strict la acest aspect, nu la felul cum mi-am gestionat propriul calendar.

Analiza timpului de muncă și a locului de muncă

Angajatorul susține că nu și-a îndeplinit norma de muncă bazându-se pe timpul total de activitate în diverse sisteme informatice, deși nu am fost niciodată absentă nemotivat. De fapt, a fost sancționată disciplinar pentru că superiorii nu i-au alocat sarcini de lucru, iar în absența acestora, nu am avut motive să interacționez cu anumite aplicații. În viziunea angajatorului, ar fi trebuit să petrec 8 ore în aceste aplicații chiar și fără a avea atribuții concrete. Prin urmare, angajatorul, în mod intenționat și premeditat, nu i-a atribuit sarcini pentru a o sancționa ulterior pe motiv că nu petrece suficient timp în aplicațiile companiei.

Este important de menționat că nu a fost acuzată de neîndeplinirea vreunei sarcini specifice, de nerespectarea vreunui termen limită sau de afectarea vreunui proiect.

Date privind programul informatic CheckPoint

Din Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, reiese că această sancțiune are la bază faptul că nu și-a actualizat CV-ul în programele interne ale angajatorului și că nu a efectuat copii pentru securizarea anumitor date personale din serverele companiei.

Solicită instanței să constate că această presupusă faptă nu poate constitui abatere disciplinară. Angajatorul nu o poate obliga să arhiveze informațiile din servere, aceasta fiind responsabilitate a sa. De asemenea, nu poate obliga să își actualizeze CV-ul, aceasta fiind o decizie personală.

#### 6. Acces BlueRoom

A fost sancționată disciplinar pentru o eroare tehnică care nu îi este imputabilă. Angajatorul susține că a introdus greșit o adresă de e-mail într-un sistem și că ulterior a realizat o captură de ecran pe care nu o consideră autentică, fără a efectua vreo verificare reală asupra dispozitivului său. Această situație demonstrează că angajatorul caută pretexte pentru a justifica decizia de concediere.

#### 7. Înregistrarea ședințelor online fără consimțământ.

De această faptă nu a fost catalogată drept abatere disciplinară în decizia de sancționare, ci doar ca o posibilă încălcare a legislației privind confidențialitatea".

Solicită instanței să observe că sancțiunile disciplinare nu se pot aplica pe baza unor simple prezumții de vinovăție.

#### 8. Neprezentarea la întâlniri programate de manager

Societatea intimată a sancționat-o disciplinar după mai bine de șase luni de la presupusa abatere, deși nu a absentat nemotivat de la locul de muncă, fiind prezentă online. Absența de la o întâlnire poate justifica cel mult aplicarea unui avertisment, nu desfacerea contractului de muncă. În plus, întâlnirea programată pentru data de 12.11.2024 avea ca scop clarificarea unor probleme tehnice cu platforma Outlook. Având în vedere acest aspect, consideră că lipsa sa de la o astfel de întâlnire nu constituie o abatere disciplinară suficient de gravă încât să justifice o sancțiune. Nu s-a pus niciodată problema că această întâlnire ar fi o obligație de serviciu, ci a fost o chestiune facultativă, lipsită de importanță.

#### 9. Neparticiparea la interviul BMW

Angajatorul susține că nu a participat la un interviu organizat pentru proiectul BMW. Totuși, a anunțat că nu va putea participa din motive personale, fapt confirmat și de faptul că și-a luat concediu în zilele următoare.

Mai mult, participarea la acest interviu nu era obligatorie, iar contestatoarea nu era de acord cu semnarea unui nou acord de confidențialitate pentru acest proiect.

#### 10. Resetarea laptopului de serviciu la setările din fabrică

Această practică a fost utilizată constant în cadrul companiei pentru diverse probleme tehnice sau schimbarea dispozitivelor. Angajații IBM resetează periodic laptopurile de birou pentru că ajută la întreținerea acestuia. În plus, resetarea laptopului reprezintă și practica în momentul în care înlocuia dispozitivul cu unul nou.

Nu a încercat să eludeze interesele angajatorului, iar fapta nu a avut scopul de a prejudicia compania. Singura "problemă" pe care angajatorul o invocă este lipsa de obediență totală.

Din toate aceste considerente, solicită să constate că faptele de care este acuzată nu constituie abateri disciplinare, ci reprezintă simple întâmplări care nu încalcă regulamentul intern sau legislația în vigoare, nu prejudiciază angajatorul, colegii sau colaboratorii și au fost scoase din context în mod deliberat, pentru a justifica o sancționare disciplinară abuzivă.

În momentul în care angajatorul a constatat că nu cedează presiunilor și nu își dă demisia, dorind să prevină o posibilă intrare în concediu de maternitate și, implicit, o indisponibilizare a unui angajat pentru o perioadă de până la doi ani, a decis, în mod preventiv, să o concedieze, fundamentând această decizie pe diverse acuzații nefondate.

Astfel că, solicită anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 emisă de către intimată, prin care a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă, repunerea în situația anterioară prin reintegrarea pe funcția deținută anterior, anume cea de programator (cod COR 251202) și obligarea intimatei la plata unei despăgubiri egale cu cuantumul drepturilor salariale integrale de care a beneficiat anterior Deciziei nr. 1239/03.03.2025, de la data emiterii Deciziei și până la data reintegrării, actualizată cu rata indicelui inflației, pentru toate motivele prezentate anterior.

În eventualitatea în care se va constata totuși că unele dintre faptele de care este acuzată

ar putea reprezenta abateri disciplinare, solicită să se dispună înlocuirea sancțiunii aplicate cu un simplu avertisment, având în vedere criteriile de individualizare a sancțiunilor disciplinare prevăzute de art. 250 din Codul Muncii.

În drept, acțiunea a fost întemeiată pe prevederile art. 247-252 Codul Muncii.

În probațiune, solicită încuviințarea probei cu înscrisuri și a probei cu interogatoriul intimitei.

**La data de 28.04.2025, intimata IBM România SRL a formulat întâmpinare,** solicitând respingerea cererii de chemare în judecată în integralitatea ei, ca neîntemeiată, pentru următoarele motive: 1. Decizia de sancționare disciplinară este legală și temeinică

Contrar celor susținute de contestatoare, cercetarea disciplinară prealabilă a fost dispusă prin Decizia administratorului IBM nr. 606/03.02.2025 (Anexa 3), iar comisia de cercetare a procedat, prin președinta ei, la transmiterea unei convocări către contestatoare în vederea participării sale, conform prevederilor art. 251 alin. (2) din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), la această procedură. Prima convocare (nr. 658/04.02.2025) a fost făcută pentru data de 14.02.2025, ora 10, la punctul de lucru al IBM din Timișoara și a fost transmisă prin executor judecătoresc la data de 12.02.2025, fiind preluată de către mama contestatoarei, aflată la domiciliu (Anexa 4), deși angajata trebuia să fie acasă, la lucru în regim de telemuncă, comunicarea fiind făcută de executorul judecătoresc în timpul normal de muncă, ceea ce probează chiar absența contestatoarei de la locul de muncă în ziua respectivă. Mai mult, aceeași comunicare i-a fost transmisă, împreună cu toate documentele aferente, prin e-mail la adresa de e-mail de serviciu, fiind confirmată de către angajată primirea mesajului și accesarea documentelor anexate (Anexa 5), astfel că contestatoarea era perfect informată despre existența cercetării disciplinare și despre obiectul ei, convocarea în scris respectând ad literam cerințele art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, contestatoarea obținând de la medicul de familie certificat de concediu medical (cu diagnosticul „Cardiopatie ischemică cronică”) pentru 2 (două) zile, una dintre zile fiind chiar cea a convocării în vederea participării în cadrul procedurii cercetării disciplinare prealabile, deși la un asemenea diagnostic, care trebuie pus de medicul cardiolog, nu de medicul de familie, tratamentul nu implică doar două zile de repaus, ci mult mai multe investigații medicale complexe de specialitate și mult mai mult timp de tratament.

Comunicarea pentru prezența angajatei în cadrul procedurii disciplinare prealabile a fost reluată, în mod firesc, prin a doua convocare (nr. 888/ 14.02.2025), pentru data de 21.02.2025, tot la punctul de lucru al IBM din Timișoara, la ora 10, și a fost transmisă contestatoarei prin executor judecătoresc la data de 19.02.2025 (Anexa 6), dar și prin e-mail la adresa de e-mail de serviciu (Anexa 7). De observat că la a doua comunicare efectuată de executorul judecătoresc nu a mai răspuns nimeni la ușa apartamentului de domiciliu al contestatoarei (fiind efectuată procedura de citare prin afișare, în lipsa cutiei poștale), ceea ce înseamnă că contestatoarea fie s-a ascuns de agentul procedural (refuzând să deschidă ușa apartamentului), fie nu era acasă, absentând din nou de la locul de muncă, întrucât activitatea în regim de telemuncă se desfășoară la locul de domiciliu (pentru a asigura confidențialitatea), iar angajata nu a anunțat angajatorul cu privire la un alt loc de desfășurare a lucrului (la care să poată fi efectuate inspecțiile prevăzute de Contractul individual de muncă și de prevederile art. 8 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă). Mai mult, solicitarea adresată salariații de a se prezenta la locul de muncă de la punctul de lucru al IBM din Timișoara trebuie transmisă angajatei, potrivit clauzei E) a Contractului individual de muncă. „prin email ori prin alte mijloace de comunicare electronică cu cel puțin două zile calendaristice înaintea datei la care prezența salariatului la sediul angajatorului este necesară. În cazuri urgente, această cerere poate fi formulată și cu minim 24 de ore înainte”, astfel că angajata a primit în timp util și cu respectarea cerințelor legale și contractuale convocarea pentru prezentarea la procedura cercetării disciplinare pentru data de ora 10, la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara, după cum reiese din cel de-al doilea convocator, care i-a fost transmis, și acesta, și prin e-mail la adresa de

e-mail de serviciu pe care o folosea în mod curent nu numai în ziua de 19.02.2025, ci și în zilele următoare, până la încetarea contractului individual de muncă. Având în vedere faptul că prima convocare a fost în mod cert primită de angajată, împreună cu întreaga documentație aferentă, aceasta cunoștea existența procedurii cercetării disciplinare prealabile declanșate împotriva sa încă din data de 12.02.2025 și trebuia oricum să formuleze apărările pe care le dorea și să dea explicațiile pe care le considera cu privire la potențialele abateri disciplinare, dar a optat intenționat pentru a rămâne în pasivitate. Mai mult, prin lipsa de la locul de muncă (domiciliul său, locul unde desfășoară activitatea în regim de telemuncă), în timpul normal de lucru. În ziua de 19.02.2025, atunci când agentul procedural al executorului judecătoresc a căutat-o pentru a-i înmâna cea de a doua convocare, contestatoarea invocă propria sa culpă prin neprimirea directă a acestei a doua convocări și ascunde faptul că a primit-o și prin e-mail. Conform Contractului individual de muncă, că avea cunoștință în mod cert despre a doua convocare, locul și ora desfășurării cercetării disciplinare prealabile.

Contestatoarea nu s-a prezentat nici la cea de a doua convocare, nu a prezentat niciun motiv al absenței (concediu medical, urgențe personale etc.) și nici nu a prezentat vreun material în scris care să ofere explicații sau apărări. Potrivit prevederilor art. 25 1 alin. (3) din Codul Muncii, ”neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile dar Comisia de cercetare disciplinară din cadrul IBM a procedat totuși la derularea cercetării disciplinare prealabile tocmai pentru a se proba existența sau nu a abaterilor disciplinare, dar și pentru o corectă individualizare a eventualelor sancțiuni aplicabile în cazul existenței unor abateri disciplinare constatate în cadrul procedurii.

Sub acest aspect, susține intimata că trebuie observat faptul că IBM a respectat legea în totalitate, contestatoarea fiind convocată la efectuarea procedurii cercetării disciplinare, fiind informată în detaliu cu privire la obiectul acesteia și primind acces la toate documentele pe care Comisia de cercetare disciplinară le-a avut la dispoziție, dar contestatoarea a ales să nu se prezinte la desfășurarea procedurii (proces-verbal de desfășurare a ședinței Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Anexa 8), să nu formuleze niciun fel de apărări și să ignore complet Comisia de cercetare disciplinară și întreaga procedură. În aceste condiții, raportul întocmit de Comisia de cercetare disciplinară prealabilă (Anexa 9) a avut în vedere exclusiv documentația ce i-a fost pusă la dispoziție (Anexa 10) și declarația dată de managerul direct al angajatei. dl. Sorin-Adrian Roșu (Anexa 11), lipsind orice apărări sau explicații ale angajatei. Concluziile Comisiei au fost în sensul că angajata Andrada-Mariana Condrache a comis mai multe abateri disciplinare, unele cu caracter continuu sau continuat pe perioade lungi de timp până la momentul constatării lor de către conducerea IBM:

a) Timpul mediu de lucru efectiv zilnic a fost de o oră și 19 minute (față de 8 ore/zi cât este norma legală). Au existat zile în care angajata nu a lucrat practic deloc, ratând sau evitând ședințe online programate în calendar, cu invocarea unor false probleme tehnice pentru a crea impresia că nu poate lucra, falsificând chiar probe în susținerea afirmațiilor sale, ceea ce reprezintă încălcări ale prevederilor art. 39 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii și ale prevederilor art. 6.2 din Regulamentul Intern al IBM (Anexa 12). Angajata a declarat practic în fals realizarea programului integral de lucru, în condițiile în care rezultă chiar și din susținerile contestatoarei faptul că nu a fost la locul de muncă atunci când a fost contactată de executorul judecătoresc pentru comunicare unor acte, iar evidențele electronice atestă fără echivoc lipsa de activitate în toată perioada analizată, anume martie 2024 -septembrie 2024 inclusiv. Nerealizarea obligației de muncă de către angajat, obligație care reprezintă cerința esențială de încheiere și executare a contractului individual de muncă, reprezintă justificarea cea mai clară a aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului de muncă, niciun angajator neputând fi obligat să plătească o persoană care nu lucrează pentru angajator și chiar îl induce pe angajator în eroare cu privire la munca prestată.

b) Obligația de a executa, respectiv de a nu refuza în mod nejustificat executarea unor sarcini și instrucțiuni de serviciu. Angajata nu a participat la ședințele programate, ștergând din calendar ședințe programate sau ștergând mesaje e-mail ori prin alte căi de comunicare electronică primite de la managerul direct sau de la colegi cu diferite sarcini de lucru, nu s-a înscris în proiecte de lucru conform procedurilor interne obligatorii (ceea ce a condus la rămânerea „în rezervă”, adică fără atribuții alocate pe proiect de lucru, deci inactivă și neproductivă), nu a actualizat CV personal (fără de care înscrierea în noi proiecte dezvoltate de IBM nu este posibilă întrucât clienții trebuie și vor să cunoască abilitățile profesionale ale tuturor membrilor echipei implicați în realizarea unui proiect înainte de a contracta cu IBM realizarea acelui proiect, iar experiența dobândită de angajat în proiecte anterioare este nu doar „cartea lui de vizită”, ci reprezintă și portofoliu al angajatorului, indispensabil participării la orice licitație de proiecte în domeniul IT, proiecte realizate întotdeauna numai în echipă). Toate sunt, în esență, fapte de neexecutare a sarcinilor de serviciu, respectiv de refuz de a le executa, uneori cu invocarea în fals a unor probleme tehnice (niciuna dintre problemele tehnice invocate de angajată nefiind reală, auditul tehnic digital confirmând funcționarea conformă a echipamentelor și programelor informatice alocate angajatei) și folosirea de probe false constituite în sprijinul situațiilor invocate (capturi de ecran, adrese de e-mail scrise manual pentru a fi deliberat greșite întrucât automat ar fi fost afișate cele implicite, adică cele corecte). Aceste fapte constituie încălcări ale obligațiilor ce revin angajatei prin art. 39 alin. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii, Clauza M), pct. 2. lit. a) și b) din Contractul Individual de Muncă și art. 4.6 din Regulamentul Intern.

c) Obligația de confidențialitate și de a respecta normele interne privind păstrarea, securitatea și confidențialitatea datelor și informațiilor. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă a constatat că angajata a procedat la transmiterea către adresa sa personală de email a 4.660 de mesaje de serviciu, unele conținând date confidențiale ale clienților, și la înregistrarea a două ședințe online, una cu managerul direct și alta cu un angajat implicat în derularea unui proiect, ambele înregistrări fiind realizate fără consimțământul participanților și fără notificarea lor, fapte ce constituie încălcări ale Regulamentului Intern (art. 2.4 din Business Conduct Guidelines — „BCG” — parte a Regulamentului Intern). Deși faptele sunt mai vechi de 6 luni, au fost relevate conducerii IBM într-un interval mai mic de 6 luni până la aplicarea sancțiunii disciplinare și au fost luate în considerare exclusiv pentru caracterizarea comportamentului angajatei în vederea individualizării sancțiunii disciplinare, fără a se aplica vreo sancțiune distinctă pentru aceste fapte.

d) Obligația de onestitate și acuratețe în raportarea unor fapte și informații către angajator. Din auditul tehnic digital (Anexa 13) a rezultat faptul că contestatoarea a lucrat în ultimele 6 luni analizate în medie o oră și 19 minute, situația fiind atestată fără echivoc prin timpul de folosire a programelor informatice instalate pe laptop-ul de serviciu al acesteia. Angajata a raportat în tot acest timp, în mod nesincer, 8 ore de muncă zilnic. Mai mult, prin invocarea unor false probleme tehnice, a căutat să creeze impresia că nu poate lucra, nu că a ales deliberat să nu lucreze, falsificând chiar probe în susținerea afirmațiilor sale, după cum se detaliază în raportul de audit tehnic digital. Situația poate fi considerată o formă a infracțiunii de înșelăciune, contestatoarea-reclamantă primind integral drepturile salariale în toată această perioadă, fără să-și îndeplinească sarcinile de serviciu și chiar refuzând să le îndeplinească, dar raportând fals că a lucrat 8 ore zilnic. Atât raportarea falsă a timpului efectiv lucrat, ștergerea unor mesaje de serviciu sau a ședințelor programate cât și raportarea falsă a unor pretinse probleme tehnice (care s-au dovedit a fi toate inexistente), reprezintă încălcări ale art. 4.1 și 4.2 din BCG, parte a Regulamentului Intern al IBM. Chiar și numai raportarea falsă a timpului efectiv de muncă prestată (care a fost în realitate de peste 6 ori mai mic decât norma legală de 8 ore/zi lucrătoare) și care a fost comisă de angajată pentru a încasa salariul integral, fără drept, reprezintă suficient motiv de sancționare disciplinară cu desfacerea contractului individual de

muncă contestatoarea acționând în mod evident și intenționat contra intereselor angajatorului, chiar prin inducerea acestuia în eroare, Lipsa de onestitate reflectată în atitudinea constant nesinceră a angajatei, cu afectarea patrimonială pe termen lung a angajatorului nu permite alt tip de sancțiune disciplinară decât desfacerea contractului de muncă, derularea relațiilor de muncă fiind iremediabil afectată prin fapta angajatei.

Mai arată că angajata a raportat efectuarea lucrului de la domiciliu (întrucât nu a declarat un alt loc de realizare a activităților de serviciu, în regim de telemuncă, în condiții de confidențialitate), dar în mai multe ocazii nu a fost găsită la domiciliu de către agenții procedurali ai executorului judecătoresc în intervalul de timp în care angajata raporta că este la lucru (în zilele de 12.02.2025 și 19.02.2025), ceea ce constituie încă o probă a lipsei de onestitate din partea contestatoarei. Mai mult, aceasta își invocă propria culpă (absenta de la locul de muncă declarat) pentru neprimirea imediată, personal a convocării la procedura cercetării disciplinare transmise de executorul judecătoresc și este nesinceră și cu instanța de judecată, ascunzând acesteia faptul că procedura de convocare a fost efectuată de IBM și potrivit Regulamentului Intern al IBM, adică prin poșta electronică de serviciu, mijloc prin care i s-a pus la dispoziție și toată documentația aferentă.

Arată că, tot nesinceră a fost și este contestatoarea când susține că a fost hărțuită, iar angajatorul nu i-ar fi acordat sprijinul necesar. Precizează faptul că sesizările formulate de contestatoare în luna septembrie 2024 au fost analizate și s-a formulat un răspuns din partea IBM mai întâi la data de 10.10.2024 (având numărul de înregistrare 6634/ 10.10.2024), apoi s-a făcut o completare la 25.10.2024 (având numărul de înregistrare 6986/25.10.2024) în urma mesajului primit de la angajată în data de 11.10.2024 (Anexa 14). La data de 21.11.2024, IBM a transmis o nouă adresă către contestatoare (având numărul de înregistrare 7648/ 21.11.2024), prin care i s-a solicitat încă o dată să ofere: numele și prenumele persoanelor față de care înțelege să formuleze acuzații: descrierea corectă și cât mai completă a tuturor acuzațiilor/faptelor ce constituie potențiale abateri/încălcări ale normelor și regulilor de conduită în cadrul IBM, probele de care înțelege să se folosească în susținerea faptelor descrise și a acuzațiilor justificate formulate (Anexa 15). Întrucât angajata nu a făcut nicio precizare și nu a furnizat nicio informație, petiția sa a fost clasată ca nesustenută (prin Decizia nr. 8080/10.12.2024, Anexa 16), decizie comunicată angajatei prin e-mail în aceeași zi (Anexa 17), fiind confirmată primirea mesajului de către contestatoarea reclamantă tot în aceeași zi (Anexa 18) și citirea mesajului câteva minute mai târziu (Anexa 19). Din documentele anexate la cererea de chemare în judecată pare să rezulte că contestatoarea nu a primit suport și nici măcar răspuns la numeroasele sale mesaje din luna septembrie 2024, ceea ce probează tot nesinceritate, dar și încercarea de inducere în eroare a instanței prin prezentarea deliberat trunchiată a realității, după cum se indică mai jos.

e) Obligația de a nu înregistra audio-video întâlniri virtuale fără acordul participanților. Din raportul de audit tehnic digital, Comisia de cercetare disciplinară a constatat că, atunci când a procedat la înregistrarea a două ședințe online, una cu managerul direct și alta cu un angajat al IBM implicat în derularea unui proiect, fără acordul acestora și fără notificarea lor, contestatoarea a încălcat atribuție ținând de viața privată a persoanelor în timp ce se afla în timpul serviciului și în exercitarea atribuțiilor de serviciu, prin aceasta putând atrage răspunderea IBM în calitate de comitent, în temeiul art. 1.373 din Codul civil, pentru încălcarea vieții private, dar în mod cert a încălcat art. 2.2, 2.4 și 2.7 din BCG, parte a Regulamentului Intern al IBM, prin înregistrarea și stocarea, fără vreun drept sau interes legitim, a unor date ce țin de viața privată a persoanelor înregistrate. Intimata nu mai putea aplica o sancțiune distinctă pentru aceste abateri disciplinare, comise cu mai mult de 6 luni înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, dar ele au contribuit la conturarea profilului moral și profesional al angajatei atunci când s-a procedat la individualizarea sancțiunilor pentru abaterile disciplinare pentru care s-a

putut aplica o sancțiune, angajata dovedind lipsă de respect atât pentru lege, cât și pentru dispozițiile Regulamentului Intern al IBM, BCG fiind aplicabil tuturor firmelor din grupul IBM.

f) Obligația de a nu șterge date sau informații de pe calculatorul de serviciu, inclusiv de a nu reseta calculatorul atunci când există restricții. Deși auditul tehnic digital a relevat potențiale încălcări ale obligației de confidențialitate privind datele și informațiile clienților IBM (4.660 de e-mailuri transmise de la adresa de e-mail de serviciu a angajatei către adresa sa de e-mail personală între ianuarie 2019 și august 2024, inclusiv documente, prezentări, note tehnice, procese-verbale de ședință, capturi de ecran ale conversațiilor Slack și diverse alte capturi de ecran din intranetul W3, fiind identificate 1.749 de e-mailuri unice cuprinzând date ale clienților, dintre care 964 conțineau și atașamente) și a dus la declanșarea unei investigații CSIRT (Cyber Security Incident Response Teams — Echipe de răspuns la incidente de securitate cibernetică), contestatoarea-reclamantă, sub pretextul „nefuncționării corespunzătoare”, a procedat, chiar de două ori (la 11 și 12 septembrie 2024), la resetarea laptop-ului de serviciu la nivelul de fabrică, în încercarea de a compromite orice investigații ulterioare. Fapta constituie în mod evident o încălcare a obligației de cooperare prevăzută în art. 1.4 din BCG, parte integrantă a Regulamentului Intern al IBM. Precizează încă o dată faptul că auditul tehnic digital a fost realizat la solicitarea contestatoarei, iar aceasta nu a contestat prin cererea de chemare în judecată nimic din constatările realizate de acest audit, admițând implicit întreaga lor veridicitate, astfel că probele sunt considerate admise la acest moment de către contestatoare.

Consideră că trebuie arătat faptul că laptop-ul de serviciu al contestatoarei a fost un MacBook Pro (produs de Apple), cu program de bază OS, iar aceste calculatoare nu se resetează pentru că nu se blochează, fiind renumite și apreciate pentru acest lucru, spre deosebire de calculatoarele care MS-DOS și programe Microsoft Windows, care se blochează relativ frecvent și necesită uneori resetări. Aceasta arată încă o dată nesinceritatea contestatoarei în relația cu IBM, în fata căreia a invocat probleme tehnice inexistente, dar și în relația cu instanța de judecată, după cum se arată mai jos.

2. Încălcarea legii, a Regulamentului Intern al IBM, a contractului individual de muncă și a dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Contractul Individual de Muncă al contestatoarei, înregistrat sub nr. 400933 din 23.11.2025 (Anexa 20), a fost modificat în mai multe rânduri de la încheierea sa, ultimele modificări relevante pentru condițiile de muncă și obligațiile lucrătorului fiind operate prin Actele adiționale nr. 29/23.12.2023 și nr. 31/04.12.2024 (Anexele 21 A și 21 B), Actul adițional nr. 29/23.12.2023, aplicabil în perioada 1 ianuarie — 31 decembrie 2024 a prevăzut desfășurarea activității în regim de telemuncă, angajată desfășurând activitatea specifică sub coordonarea managerului direct și în colaborare cu colegii implicați, fie la domiciliu (pentru asigurarea confidențialității), fie la punctul de lucru al angajatorului, situat în Timișoara, cu condiția notificării scrise prealabile cu 24 ore înaintea prezentării la birou. Prezența la punctul de lucru a fost prevăzută nu numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu, dar și pentru „a evita izolarea salariatului”. Actul adițional nr. 31/04.12.2024 are un conținut identic, numai că se aplică în perioada 1 ianuarie -3 1 decembrie 2025. Rezultă astfel că angajatorul nu a schimbat nimic din condițiile de muncă după ce angajata s-a căsătorit în mai 2024, soțul său fiind chiar angajat al întreprinderii, astfel că nu a reprezentat nicio problemă faptul că contestatoarea s-a căsătorit, după cum susține nesincer contestatoarea.

Mai mult, politicile interne IBM prevăd sprijinirea tinerelor familii și în special a femeilor însărcinate și a celor devenite mame. Din situația la zi prezentată de departamentul resurse umane din cadrul IBM (Anexa 22) rezultă că la nivelul anului 2024, din numărul total de angajați ai IBM România SRL, 48.44% erau femei, iar ponderea acestora în cadrul angajaților de la punctul de lucru din Timișoara (la care era arondată contestatoarea) era de 35,08%, în IBM erau în anul 2024 un număr de 71 de tinere mame, iar 46 dintre acestea au beneficiat de program

reduc de lucru pe timpul sarcinii și/sau al maternității (la revenirea la lucru). În Regulamentul Intern al IBM (Anexa 12) există un capitol dedicat protecției maternității la locul de muncă (Capitolul 2.2): ”2.2.5 În scopul protecției maternității la locul de muncă, angajatorul are următoarele obligații: (a) să nu constrângă salariale prevăzute la art. 2.2.2. lit. a, b și c să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz; (b) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei când starea de graviditate nu este vizibilă să nu anunțe alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă (c) să acorde salariatelor gravide dispensa pentru consultații prenatale, constând în ore libere plătite, în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru; (d) să acorde salariatelor care alăptează două pauze de alăptare de câte o oră fiecare (inclusiv în timpul de deplasare) în timpul programului de lucru, sau la cererea salariatei, să reducă durata timpului de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea drepturilor salariale; (e) să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori să repartizeze la alt loc de muncă, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, al salariatelor prevăzute la art. 2.2.2. lit. a, b și c care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării.”

2.2.6 Având în vedere obligația prevăzută la art. 2.2.5 lit. e) de mai sus, în baza unei solicitări scrise din partea salariatelor prevăzute la art. 2.2.2. lit. a, b și c, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, angajatorul va dispune: (a) modificarea locului de muncă al salariatelor care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare, la recomandarea medicului de medicina muncii; (b) transferul salariatelor care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de baza brut lunar; (c) transferul salariatelor respective la un loc de muncă de zi, fără afectarea drepturilor salariale, în cazul în care sănătatea le este afectată de munca de noapte.” În plus, este negociat cu furnizorul de servicii medicale al IBM un pachet special pentru urmărirea sarcinii pentru angajate, plus reduceri substanțiale de tarife negociate pentru pachetul de naștere. Există și sesiuni de educație pe care IBM obișnuiește să le facă pe parcursul anului, după cum sunt exemplificate în Anexa 22. Este absolut illogic să se creadă că angajatorul IBM ar putea hărțui o tânără familie constituită de doi angajați ai săi când este bine cunoscut faptul că bunăstarea angajaților este esențială pentru obținerea celui mai bun randament din partea lor, în special în activitatea de creație intelectuală, cum este cazul programatorilor din domeniul tehnologiei informației. Intimatul nu poate decât să considere că susținerile făcute la pagina 2 alin. 2 din cererea de chemare în judecată sunt emanația avocatului care o reprezintă pe contestatoarea în acest litigiu de muncă, neputându-ne imagina atâta rea-credință și nesinceritate din partea contestatoarei în afirmația: „Menționez că tensiunile și presiunile la locul de muncă au început după ce angajatorul a aflat că m-am căsătorit în anul 2024 și au apărut discuții legate de o posibilă sarcină. Până la acel moment, angajatorul nu avusese nimic de reproșat la adresa mea, însă, ulterior, anticipând un posibil concediu de creștere a copilului, am început să fiu hărțuită de superiori, în încercarea acestora de a mă determina să îmi dau demisia.” În primul rând, contestatoarea nu a informat angajatorul privind vreo dificultate în obținerea și menținerea vreunei sarcini. În al doilea rând, concediile medicale obținute de reclamantă în cursul anului 2024 (Anexa 23) se referă în special la diagnosticul „dorsalgii” (dureri de spate) și un singur caz de „bronșită și bronșiolită acută”, dar în anul 2025 diagnosticele puse de medicul de familie s-au referit la „cardiopatie ischemică cronică” (în două cazuri) și „nefrită tubulo-interstițială acută”, diagnostice grave care se referă la boli ce pot pune în pericol viața pacientului, pericol ce este agravat major de o stare de graviditate, astfel că angajatorul nici măcar nu putea să bănuiască existența unei eventuale sarcini a angajatei. În condițiile de lucru în regim de telemuncă (cu

angajatul la domiciliul său), al concediului de maternitate plătit din fondul de asigurări sociale de sănătate (nu din banii angajatorului), al concediului pentru creșterea copilului până la 2 ani plătit din fonduri publice, al existenței a zeci de alte situații cu tinere mame în cadrul angajatorului care îmbină maternitatea cu activitatea lucrativă, este absolut absurd să se creadă că cineva din conducerea IBM ar fi dorit ca, contestatoarea să-și dea demisia din funcția de programator pentru că dorește să fie mamă! În niciun moment și în nicio corespondență purtată de reclamantă cu conducerea IBM nu apare cuvântul „sarcină” sau cuvântul „demisie”, afirmațiile din cererea de chemare în judecată fiind nesincere și nesustținute de absolut nimic.

Intimatul mai arată că tot nesinceră este și afirmația din alineatul al treilea de la pag. 2 a cererii de chemare în judecată în care se susține de către reclamantă că i s-ar fi solicitat să participe ..la diverse ședințe în timpul concediului medical — aspect confirmat și prin decizia de sancționare contestată ceea ce nu corespunde adevărului: în data de 12.02.2025 angajata a fost convocată să se prezinte la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara în data de 14.02.2024 pentru desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară, iar a doua zi angajata a obținut de la medicul de familie concediu medical pentru 2 zile, 13-14.02.2025 (diagnostic: ”cardiopatie ischemică cronică”), motiv pentru care a fost reprogramată derularea procedurii (pentru data de 21.02.2025). Este evident că nu angajatorul a convocat-o pe angajată în timpul concediului medical, ci angajata a obținut ulterior convocării concediu medical, posibil pentru a amâna cercetarea disciplinară (la diagnosticul pus, de medicul de familie, nu de cardiolog, două zile fiind în mod evident insuficiente pentru tratament și vindecare).

Nesinceritatea contestatoarei continuă în același paragraf al cererii de chemare în judecată în care afirmă că i ”s-au adus reproșuri” că nu a fost prezentă la locul de muncă în format online”, deși comunica „cu reprezentanții angajatorului prin rețea internă în perioada respectivă”. În realitate, contestatoarei i s-a semnalat faptul că nu este prezentă online în toate cele 8 ore de lucru dintr-o zi lucrătoare, astfel că nu răspunde la apeluri de comunicare la distanță decât la începutul zilei de lucru, pe la mijlocul zilei și la finalul acesteia, ratând astfel apeluri la discuții și ședințe online din timpul zilei de lucru, adică nu este prezentă la programul de muncă, iar constatările nu au fost făcute de „reprezentanții angajatorului”, ci de către managerul său direct, față de care avea obligația de subordonare conform fișei postului (depuse în copia la dosar chiar de către reclamantă). Or acestea reprezintă încălcări ale obligației de muncă stabilite prin contractul individual de muncă și prin art. 39 alin. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii.

Mai susține contestatoarea în același paragraf că „a fost obligată” să semneze „diferite acorduri de confidențialitate. Când a refuzat, „pe motiv că nimeni nu poate fi obligat să își dea un astfel de acord, superiorii au considerat că” nu și-a „îndeplinit sarcinile de serviciu, alături de multe alte acuzații neîntemeiate” (în dovedirea cărora, probabil, atașează „certificat de căsătorie”). Afirmația este nesinceră și rău-voitoare întrucât: a) nu a fost vorba despre niciun acord de confidențialitate necesar a fi semnat la acel moment (premergător încheierii unui contract cu clientul BMW) ci numai contestatoarea a adus în discuție, în mod absolut neîntemeiat și doar pentru a nu se implica în proiect, că exista această cerință. Contestatoarea, pur și simplu, a refuzat să muncească în acest caz prin neparticiparea la interviul preliminar, inventând un pretext (semnarea unui acord de confidențialitate, acesta perfectându-se dacă s-a încheiat contractul cu clientul și numai dacă angajatul face parte din echipa desemnată să realizeze proiectul): b) în cei 9 ani de activitate nu este pentru prima oară când angajatei i se cere semnarea unui acord de confidențialitate de către client, nu de către IBM, tocmai pentru că echipa din cadrul IBM va avea acces la informații deosebit de sensibile privind activitatea clientului, secrete comerciale, dotarea sa tehnică în materie de tehnologia informației și nu numai, iar angajata a semnat astfel de acorduri la celelalte proiecte anterioare la care a participat, astfel că nu era nicio noutate: c) participarea în echipa de realizare a proiectului pentru client implicând semnarea prealabilă a acordului de confidențialitate privind datele și informațiile

clientului, refuzul de a semna acest acord reprezintă, în realitate, refuzul de a lucra în acel proiect, adică o încălcare directă, evidentă, fățișă a contractului individual de muncă, după care tot contestatoarea se plânge că „nu poate pontă întrucât nu i s-a acordat niciun cod pe proiect”, adică se aștepta să primească salariu fără să lucreze nimic productiv pentru angajator, evitând implicarea în realizarea oricărui proiect, ceea ce constituie, în realitate, o încălcare a contractului individual de muncă atât prin neprestarea muncii, cât și prin insubordonare. Deși face referire și la „multe acuzații neîntemeiate”, contestatoarea nu precizează niciuna.

În alineatul al patrulea de la pagina 2 a cererii de chemare în judecată, contestatoarea continuă enunțarea în mod evident nesincer și deliberat trunchiat a unor situații pentru a crea despre sine imaginea falsă de victimă a unor abuzuri: „*Simțindu-mă hărțuită, am încercat documentez aceste abuzuri, însă angajatorul m-a obligat să distrug toate probele, motivând că «prin aceste fapte aș încălca obligația de confidențialitate». Am încercat să sesizez compartimentul HR cu privire la un conflict de muncă, pentru îndepărtarea acestor abuzuri, dar în lipsă de probe am fost informată că dacă continui cu acuzații neprobate (după ce au distrus orice probă), voi fi sancționată disciplinar, ceea ce în mod interesant s-a și întâmplat (anexa 4 — comunicare cu privire la conflictul de muncă)*”. În realitate:

a) așa cum am mai arătat mai sus (la pag. 6 lit. f) din prezenta întâmpinare), contestatoarea a transmis 4.660 de e-mailuri de la adresa de e-mail de serviciu către adresa sa de e-mail personală în perioada ianuarie 2019 -august 2024, inclusiv documente, prezentări, note tehnice, procese-verbale de ședință, capturi de ecran ale conversațiilor Slack și diverse alte capturi de ecran din intranetul W3, fiind identificate în raportul de audit tehnic digital 1.749 de e-mailuri unice cuprinzând date ale clienților, dintre care 964 conțineau și atașamente, fapte care au dus și a dus la declanșarea unei investigații CSIRT (Cyber Security Incident Response Teams — Echipe de răspuns la incidente de securitate cibernetică).

b) deși avea obligația de a nu șterge nimic din laptop-ul de serviciu până la finalizarea investigației CSIRT, contestatoarea, sub pretextul „nefuncționării corespunzătoare” a laptop-ului, a procedat, chiar de două ori (la 11 și 12 septembrie 2024), la resetarea laptop-ului de serviciu la nivelul de fabrică, în încercarea de a compromite orice investigații ulterioare prin ștergerea completă a datelor deoarece laptop-urile MacBook Pro, care au program de bază OS, nu se blochează și nu au nevoie de resetare. Evident, angajatorul nu avea cum să „forțeze” angajata să șteargă probele abaterilor sale disciplinare.

c) deși la pag. 2, paragraful al doilea din cererea de chemare în judecată contestatoarea susține că „*tensiunile și presiunile la locul de muncă au început după ce angajatorul a aflat că m-am căsătorit în anul 2024*”, realitatea este că angajata transmitea datele confidențiale ale clienților IBM către adresa sa personală de e-mail (nesecurizată) încă din anul 2019, adică cu 5 ani anterior așa-zisei „hărțuiri la locul de muncă”, ceea ce reprezintă încă o dovadă de nesinceritate în relația cu IBM și instanța de judecată.

d) sesizarea făcută către compartimentul HR în perioada 9 - 13 septembrie 2024 a fost direcționată către conducerea IBM și a fost rezolvată conform celor indicate mai sus în prezenta întâmpinare, la pag. 5 paragraful final de la lit. d). Întrucât nu s-a prezentat absolut nimic altceva decât simple afirmații din partea contestatoarea referitoare la acte de „hărțuire” (inclusiv din partea unor femei, nu doar din partea unor bărbați), fără a se indica măcar în ce au constat acele fapte în concret, sesizarea a fost clasată ca nesustenută, în lipsa oricărui material probator măcar al situației de fapt și chiar în lipsa oricăror detalii, oricât de minore ar fi fost ele. Evident, nimeni din cadrul IBM nu a șters nimic și nu a cerut contestatoarei să șteargă nimic, fapta aceasta existând numai în imaginația contestatoarei (sau a avocatului său, după caz). Contestatoarea se consideră însă hărțuită și pentru că a fost informată cu privire la prevederile Regulamentului Intern în privința acuzațiilor nefondate la adresa colegilor și susține, tot nesincer și contrar adevărului, că a fost sancționată disciplinar pentru „acuzațiile neprobate”, când în

realitate sesizarea sa a fost clasată ca nesuștinută, prin Decizia nr. 8080/10.12.2024 (Anexa 16), fără alte consecințe.

În alineatul al cincilea de la pagina 2 a cererii de chemare în judecată. contestatoarea continuă seria afirmațiilor nesincere și chiar ilogice: „*Pentru ca nu mi-am dat singură (sic! ) demisia în urma abuzurilor și absurdităților la care am fost supusă, angajatorul a recurs la a doua cea mai convenabilă soluție pentru a mă împiedica să intru în concediu de maternitate și ulterior, în concediu de creștere a copilului: reinterpretarea unor acțiuni petrecute cu mai bine de 6 luni în urmă drept abateri disciplinare și sancționarea mea cu desfacerea contractului individual de muncă*”. Aceste afirmații nu pot fi primite întrucât:

a) nimeni nu a cerut demisia contestatoarei (care este, oricum, un act unilateral și individual) și nici măcar nu i-a sugerat asta.

b) angajatei i s-a cerut exclusiv executarea contractului individual de muncă, a prevederilor legale și a Regulamentului Intern, ceea ce nu poate fi sub nicio formă considerat a fi abuziv și cu atât mai puțin o „absurditate”.

c) pentru a putea intra în concediu de maternitate, cerința premisă este starea de graviditate. Angajata nu a prezentat niciun înscris și nici vreun indiciu din care să rezulte această stare, astfel că discriminarea din partea angajatorului pe acest motiv este logic exclusă. În plus, indemnizația de maternitate este acordată independent de starea de salariat sau nu a mamei, iar indemnizația pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani poate fi acordată și tatălui copilului. Cuantumul acestor indemnizații depinde de nivelul contribuțiilor de asigurări sociale din anul precedent celui de intrare în concediu (ceea ce, în speță, ar putea fi anul 2024). Și mai mult, un angajator nu are cum să împiedice intrarea în concediu de maternitate a unei angajate, juridice fiind generate de o stare de fapt (graviditate) independentă de angajatorul persoană juridică.

d) pentru a reinterpreta ceva este necesară existența unei interpretări anterioare, ceea ce nu a fost cazul, constatările faptelor fiind realizate de comisia de cercetare disciplinară prealabilă în urma analizării tuturor probelor administrate. Toate acțiunile angajatei, fie că mai puteau atrage sau nu o sancțiune disciplinară, au fost luate în considerare cel puțin pentru individualizarea sancțiunii disciplinare aplicate faptelor ce constituie abateri disciplinare și pentru care nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare, ceea ce este perfect concordant cu prevederile art. 250 din Codul Muncii.

3. Decizia de sancționare disciplinară este legală, fiind aplicată după cercetarea disciplinară prealabilă, chiar dacă nu era necesară în speță.

Contestatoarea recunoaște expres în cererea de chemare în judecată (pag. 3. primul paragraf faptul că a fost convocată inițial pentru derularea procedurii de cercetare disciplinară, cu respectarea deplină a prevederilor art. 251 din Codul Muncii, dar cercetarea disciplinară nu a putut fi efectuată întrucât angajata a intrat ulterior convocării în concediu medical, contractul individual de muncă fiind suspendat de drept în acest timp. potrivit art. 50 lit. b) din Codul Muncii, așadar contestatoarea cunoștea la acel moment faptul că face obiectul unei cercetări disciplinare și primise toate informațiile necesare, precum și documentația aferentă.

Cea de a doua convocare a fost transmisă tot prin executor judecătoresc, în data de 19.02.2025, ora 15.00, iar contestatoarea nu se afla la domiciliu (sau a refuzat să răspundă agentului procedural și să deschidă ușa apartamentului, știind deja ce urmează să primească, anume o nouă convocare), deși, conform contractului individual de muncă în regim de telemuncă, ar fi trebuit să se afle la domiciliu (nefiind declarat către angajator un alt loc de muncă, care să asigure confidențialitatea activității angajatei și la care să poată fi inspecțiile prevăzute de Contractul individual de muncă și de prevederile art. 8 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă).

Contestatoarea susține (pag. 3 paragraful al doilea din cererea de chemare în judecată) că „*în cutia poștală nu am găsit convocatorul la data de 19.02.2025, ci doar o înștiințare prin care*

eram informată că trebuie să mă prezint la biroul executorului în ziua următoare sau cel târziu, în termen de 3/7 zile pentru a ridica documentul. În caz contrar, conform art. 163 alin. (3) C. Proc. civ., comunicarea convocatorului s-ar considera efectuată la expirarea termenului de 3/7 zile". În realitate, agentul procedural al executorului judecătoresc a afișat pe ușa de la intrare înștiințarea „în lipsa cutiei poștale” (Anexa 24), nu se face referire în această înștiințare la art. 163 C.pr.civ. decât ca temei al înștiințării, nu și ca temei al termenului de ridicare a documentului, iar acest termen fost menționat (eronat, dar cu efecte juridice) ca fiind de „3/7 zile”, adică mai puțin de o zi (mai exact, aproximativ 10 ore și 20 de minute).

Ce nu menționează însă apărătorul contestatoarei este faptul că, potrivit prevederilor art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, „În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris (s.n.) de către persoana desemnată, de către președintele comisiei (s.n.) sau de către consultantul extern, împuterniciri potrivit alin. (1<sup>1</sup>), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii”, iar doamna Alexandra Buzoianu, președinta Comisiei de cercetare disciplinară, a comunicat prin e-mail contestatoarei, în ziua de 19.02.2025, ora 15.45, convocarea pentru data de 21.02.2025, ora 10, la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara (Anexa 25), astfel că informarea angajatei cu privire la data, ora și locul desfășurării procedurii cercetării disciplinare prealabile a fost realizată conform legii și contractului individual de muncă (în privința mijloacelor de comunicare în scris dintre angajator și angajată, comunicare realizată în timpul programului normal de muncă).

Mai menționează apărătorul contestatoarei o sentință a Tribunalului Sibiu din 06.11.2019 în legătură cu comunicarea convocării la desfășurarea cercetării disciplinare, dar acea speță este anterioară modificării aduse art. 251 alin. (2) și (4) din Codul Muncii prin Legea nr. 213/2020 și, oricum, în speță, comunicarea în scris a convocării către contestatoarea-reclamantă a fost efectuată, chiar dacă serviciile executorului judecătoresc, fără culpa angajatorului, au lăsat de dorit.

Astfel, în absența nejustificată a angajatei de la desfășurarea procedurii cercetării disciplinare, subscrisa era îndreptățită, conform art. 251 alin. (3) din Codul Muncii, la aplicarea unei sancțiuni disciplinare chiar fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, dar s-a procedat totuși la derularea acesteia, sancțiunea fiind aplicată potrivit concluziilor exprimate în raportul elaborat de comisia de cercetare disciplinară, astfel că sancțiunea disciplinară aplicată este legală și temeinică.

4. Sancțiunea disciplinară a fost aplicată în interiorul termenului de 6 luni de la comiterea abaterilor disciplinare

Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, care face obiectul prezentei cauze, a avut în vedere următoarele fapte, considerate abateri disciplinare, dar sancțiunea a fost aplicată numai pentru unele dintre acestea, comise la mai puțin de 6 luni (adică până la 03.09.2024):

a) E-mail-uri redirecționate către adresa de e-mail personală în perioada ianuarie 2019-august 2024, întrucât în luna septembrie s-a procedat la auditul tehnic digital, ceea ce nu i-a mai permis angajatei continuarea acestei activități, care au fost avute în vedere exclusiv pentru individualizarea sancțiunii aplicate abaterilor disciplinare pentru care sancționarea era posibilă, aceste fapte probând ignorarea de către angajată a unor prevederi legale, dar și din Regulamentul Intern, care au arătat o activitate de durată ce constituie abateri disciplinare întinse pe o perioadă de peste 5 ani, dar care au fost descoperite tardiv, conform art. 250 lit. d) din Codul Muncii, „..angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere și comportarea generală în serviciu a salariatului”, iar aceste abateri constatate denotă vicii grave în comportamentul contestatoarei:

b) Captura de ecran e-mail falsificat este din data de 16.07.2024, dar aceasta dovedește intenția frauduloasă a angajatei de a induce în eroare managerul direct cu privire la activitatea desfășurată, ceea ce probează comportamentul reprobabil al angajatei.

c) Ștergerile din calendar au fost operate în datele de 12.07.2024, 16.07.2024, 17.07.2024 și dovedesc și ele intenția frauduloasă a angajatei de a induce în eroare colegii cu privire la activitatea desfășurată, ceea ce probează comportamentul nesincer al contestatoarei.

d) Timpul de muncă a fost analizat pentru perioada martie-septembrie 2024 inclusiv. Fiind o acțiune continuă, data săvârșirii faptei este aceea a ultimului act de executare, astfel că sancțiunea disciplinară aplicată acestei fapte, aplicată la mai puțin de 6 luni de la comitere, a avut în vedere intenția evidentă a contestatoarei de fraudare a angajatorului prin raportarea falsă a timpului efectiv de muncă prestată, cu consecința obținerii pe nedrept a drepturilor salariale integrale (deși a lucrat, în medie, numai o oră și 19 minute în fiecare dintre zilele lucrătoare), ceea ce constituie daună directă pentru angajator comisă cu vinovăție sub forma intenției directe, contestatoarea urmărind prejudicierea IBM și îmbogățirea fără temei a propriei persoane, aceasta cu atât mai mult cu cât a evitat implicarea în activități lucrative prin invocarea nejustificată a diverse pretexte, inclusiv prin susțineri false că ar fi victimizată prin hărțuiri. Acesta a fost principalul motiv de sancționare disciplinară cu desfacerea contractului de muncă, această abatere disciplinară putând fi chiar considerată o formă de înșelăciune.

e) Locul de muncă a fost analizat în aceeași perioadă (martie - septembrie 2024 inclusiv) și a probat nesinceritatea angajatei care a refuzat în mai multe rânduri să se prezinte la biroul din Timișoara al angajatorului pentru participarea la diverse întâlniri programate de managerul direct sub pretextul că se află la mare distanță de Timișoara (domiciliul său fiind în oraș Moldova Nouă, acolo fiind și locul declarat pentru telemuncă) și nu are mijloace de deplasare, deși în realitate cea mai mare parte a timpului s-a probat a fi fost în zona municipiului Timișoara. Nesinceritatea în relația cu angajatorul constituie abatere disciplinară și a fost avută și ea în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare, chiar dacă nu cu aceeași pondere pe care a avut-o raportarea frauduloasă a timpului efectiv de lucru.

f) Date privind programul informatic CheckPoint. Angajata a pretins neadevărat, la 31.07.2025, 01.08.2024 și până la 05.08.2024, că nu are acces la informațiile din acest program (devenit nefuncțional la 30.06.2024), deși descărcase informațiile mult anterior (anume la 5 iunie 2024) toate acestea ca pretext pentru neactualizarea CV-ului personal (necesar implicării în noi proiecte de lucru). Deși această abatere disciplinară nu a mai putut fi sancționată, existența ei a contribuit la conturarea comportamentului general al angajatei.

g) Acces BlueRoom. Acesta reprezintă un instrument de integrare în proiectele aflate în derulare în cadrul IBM, iar angajata, la 25, 26, 27 și 28 iunie 2024, dar și la 1, 2, 3 și până la 5 iulie 2024, a introdus deliberat adrese de e-mail greșite pentru a invoca imposibilitatea de conectare la acest instrument, dar în realitate a „ocolit” integrarea în colectivul de realizare a proiectului și astfel a evitat lucrul. Nici această abatere disciplinară gravă nu a putut fi sancționată disciplinar, dar a contribuit la stabilirea comportamentului general al contestatoarei-reclamante.

h) Înregistrarea ședințelor online fără consimțământ a avut loc în datele de 25.06.2024 (ședința cu managerul direct, 25 de minute) și 26.06.2024 (ședința cu o colegă de echipă, 29 de minute). Nici aceste abateri nu au putut fi sancționate disciplinar, dar au permis stabilirea unui comportament general necorespunzător din partea salariatei, util pentru individualizarea sancțiunii aplicate.

i) Neprezentarea la întâlnirile programate de manager a avut loc prima oară la data de 15 iulie 2024, iar a doua oară la 12 noiembrie 2024. Ambele reprezintă încălcări intenționate ale contractului individual de muncă, dar și ale Codului Muncii, prin insubordonare, dar numai a doua abatere a mai putut fi sancționată disciplinar, prima fiind numai temei pentru determinarea comportamentului general al salariatei, necesar individualizării sancțiunii disciplinare aplicate.

j) Neprezentarea la interviul pentru proiectul BMW a avut loc la data de 5 noiembrie 2024 și a reprezentat o abatere disciplinară prin neexecutarea dispozițiilor managerului direct cu sustragerea de la îndeplinirea sarcinilor de serviciu prin invocarea unor pretexte și abordare

ostilă față managerul direct. Fapta constituie abatere disciplinară și a fost avută în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare, chiar dacă a avut o pondere mult redusă față de raportarea frauduloasă a timpului efectiv de lucru.

k) Resetarea laptop-ului de serviciu la setările din fabrică a avut loc în zilele de 11 și 12 septembrie 2024 și a reprezentat o abatere disciplinară prin încălcarea Regulamentului Intern, apreciată ca fiind gravă întrucât calculatoarele MacBook Pro nu se blochează și nu au nevoie de resetare, iar angajata a procedat la resetare pentru a șterge orice probe din acest calculator, deși avea interdicție expresă de a proceda astfel cât timp investigația CSIRT nu era finalizată. Reprezintă o faptă comisă cu intenție directă calificată prin scopul împiedicării aflării de către angajator a faptelor comise de angajată și care ar fi putut fi considerate abateri disciplinare și a fost avută în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Așadar faptele care constituie abatere disciplinară și care au fost sancționate au fost comise într-un interval mai mic de 6 luni anterior emiterii deciziei de sancționare, iar cele comise mai înainte au fost folosite numai pentru caracterizarea comportamentului general al salariatei, pentru individualizarea sancțiunii aplicate, conform prevederilor art. 250 din Codul Muncii.

5. Faptele considerate abatere disciplinară au fost descrise pe larg în Decizia nr. 1239/03.03.2025.

Decizia nr. 1239/03.03.2025 (atașată ca Anexa 26 pentru a mai bună vizibilitate) descrie pe larg faptele reținute ca abateri disciplinare, chiar dacă, în raport cu documentele prezentate Comisiei de cercetare disciplinară reprezintă un rezumat, și cadrul legal aplicabil, precizându-se pentru fiecare abatere în parte care sunt prevederile încălcate. Atât din Decizia nr. 1239/03.03.2025 cât și din toate documentele anexă care au stat la baza emiterii acesteia și care au fost comunicate contestatoarei reies datele comiterii faptelor considerate abateri disciplinare așa cum am indicat și mai sus, astfel că nu există nicio neclaritate sub acest aspect.

Consideră contestatoarea, prin apărător, că ar fi trebuit menționate datele exacte ale celor 4.660 de mesaje e-mail pe care contestatoarea le-a direcționat către adresa sa personală de e-mail, dar aceste fapte nu au fost sancționate disciplinar, ci doar au fost pentru individualizarea sancțiunii aplicate prin caracterizarea comportamentului general al angajatei.

Intimatul mai arată că tendențioasă este și afirmația referitoare la captura de ecran a unui e-mail falsificat, unde ștampila temporală permite probarea falsului, data comiterii faptei fiind menționată în Raportul de audit tehnic digital, ea fiind 16.07.2024, motiv pentru care fapta nu a putut fi sancționată, ci doar avută în vedere la stabilirea comportamentului general al angajatei pentru individualizarea sancțiunii disciplinare.

Toate faptele pentru care s-a reținut răspunderea disciplinară au fost descrise detaliat și se referă aici la raportarea incorectă a timpului de muncă efectiv prestat sau la nerespectarea locului de muncă, pentru care s-a arătat că s-a avut în vedere intervalul martie – septembrie 2024, asta însemnând intervalul 1 martie 2024 — 30 septembrie 2024.

A indicat deja în întâmpinare, pentru toate aspectele sesizate, datele exacte ale comiterii faptelor reținute ca abateri disciplinare, indiferent că au mai putut fi sancționate sau nu.

#### 6. Faptele reținute ca abateri disciplinare

Contestatoarea insistă în mod chiar ridicol în cererea de chemare în judecată asupra faptului că s-a „simțit hărțuită de angajator” din cauza faptului că intenționa să-și întemeieze o familie și de aceea direcționat 4.660 de mesaje e-mail, conținând date ale clienților, către adresa sa personală de e-mail care este nesecurizată, vreme de 5 ani înainte de căsătorie. Justificarea contestatoarei este chiar penibilă întrucât păstrarea confidențialității datelor clienților este o obligație nu doar contractuală, ci și legală a IBM, pentru nerespectarea căreia riscă sancțiuni uriașe din partea autorității de reglementare în materia protecției datelor, în plus, nu s-a aplicat nicio sancțiune pentru aceste fapte, fiind mai vechi de 6 luni la momentul aplicării sancțiunii disciplinare.

Pentru falsificarea capturii de ecran există și înregistrări video care, având un volum foarte mare de date, nu au mai fost propuse ca probe, limitându-se la proba cu înscrisuri. Dacă se consideră necesar, vor pune la dispoziția acesteia și înregistrările video, realizate chiar de către reclamantă, din care rezultă modul de operare în falsificarea capturilor de ecran. Dar reiterează faptul că aceste fapte nu au atras nicio sancțiune, ci au fost reținute numai pentru caracterizarea comportamentului general al salariatei în vederea individualizării sancțiunii disciplinare aplicate.

În ceea ce privește ștergerile din Calendar, acesta este un program informatic actualizat automat la fiecare solicitare de ședință primită din partea colegilor sau a managerului direct, astfel că ștergerea operată de reclamantă reprezintă în fapt un refuz de participare la o sarcină de lucru, iar nu o opțiune personală de organizare.

Cât privește analiza timpului de muncă și a locului de muncă, contestatoarea invocă propria culpă pentru a justifica faptul că „nu a fost niciodată absentă nemotivat” tocmai pentru că raportat în fals 8 ore de muncă în medie pe zi în toată perioada analizată, deși în realitate a realizat numai o oră și aproape 19 minute în medie zilnic cu un minim de 4 minute și un maxim de 13 ore. Mai mult, deși a ocolit sarcinile de serviciu prin invocarea a diferite pretexte, pretinde contestatoarea în mod nesincer că nu i s-au alocat sarcini de lucru și de aceea nu a avut motive să interacționeze cu anumite aplicații, astfel că i se pare nefiresc să petreacă 8 ore în aceste aplicații chiar și fără a avea atribuții concrete. În realitate, în cele mai multe cazuri contestatoarea deschidea calculatorul la începutul zilei de lucru, mai revenea pe la mijlocul zilei și apoi la sfârșitul programului, după cum reiese clar din raportul de audit tehnic digital. Mai pretinde contestatoarea că nu a fost acuzată de neîndeplinirea vreunei sarcini specifice, de nerespectarea vreunui termen limită sau de afectarea vreunui proiect, în condițiile în care cercetarea disciplinară tocmai asta a relevat de fapt: evitarea permanentă de către contestatoare a sarcinilor de serviciu, invocarea unor false probleme tehnice, inventarea unei hărțuiri (care nu a avut loc niciodată), ștergerea invitațiilor la ședințe (fie online, fie în persoană), refuzul de a semna acorduri de confidențialitate (deși a făcut-o ani de zile înainte) sau transmiterea corespondenței de serviciu către servere e-mail nesecurizate.

Chiar și obligația de serviciu de a-și actualiza CV-ul (pentru a putea fi implicată în noi proiecte) este abordată de contestatoare ca „o decizie personală” la care angajatorul nu are avea niciun cuvânt de spus, deși contestatoarea a făcut asta ani de zile înainte de 2024, fiind implicată în numeroase proiecte fără să existe discuții. Contestatoarea nu oferă absolut nicio explicație la această schimbare radicală de atitudine, iar la cercetarea disciplinară nu a participat în mod voit.

Și despre susținerea „unei erori tehnice neimputabile” în privința folosirii accesului la BlueRoom există înregistrări realizate chiar de către contestatoare din care se vede clar faptul că introduce deliberat date greșite pentru a obține din partea sistemului un mesaj de eroare, iar această situație a fost constatată tot de către auditul tehnic digital. Dar nici această abatere nu a fost sancționată disciplinar, astfel că nu am mai depus înregistrarea, rezumându-ne la raportul de audit scris.

Înregistrarea fără drept și fără consimțământ a unor ședințe online constituie abatere disciplinară prin încălcarea BCG, parte integrantă a Regulamentului Intern al IBM, dar nu a fost sancționată disciplinar și oricum nu este vorba despre vreo „prezumție de vinovăție”, ci despre existența acestor înregistrări în laptop-ul de serviciu al contestatoarei, adică fapte probate mai presus de orice îndoială.

Neprezentarea la întâlnirile programate de managerul direct nu reprezintă abatere disciplinară minoră când probează în fapt o evitare deliberată a sarcinilor de serviciu, astfel că aplicarea unui avertisment ar putea fi reținută numai dacă ar fi existat doar o singură faptă, cu caracter izolat, iar nu mai multe astfel de fapte, alăturate mai multor abateri disciplinare mult mai grave.

Refuzul de participare la interviul pentru clientul BMW reprezintă o dovadă clară de reacredință din partea contestatoarei care a refuzat, chiar ostentativ, îndeplinirea unei sarcini de

serviciu sub pretextul dezacordului de a încheia. nici măcar atunci, ci în viitor un angajament de confidențialitate privind datele și informațiile clientului, deși a mai făcut acest lucru ani de zile înaintea acestui incident, fiind o procedură normală.

Resetarea laptop-ului de serviciu. operată chiar de două ori, nu era justificată tehnic, ci a fost un pretext al contestatoarei pentru a șterge datele din calculator. Nu este sub nicio formă vorba despre ”obediență” așteptată de angajator din partea contestatoarei, ci angajatorul aștepta onestitate și implicare, profesionalism, primind însă nesinceritate și eschivare de la orice sarcini normale de serviciu din partea contestatoarei, ba chiar acte total lipsite de onestitate, cum ar fi falsificarea unor date.

Sanctiunea disciplinară aplicată nu este abuzivă, ci rezultatul cântăririi atente a gravității faptelor comise prin raportare atât la prevederile legale și sau regulamentare încălcate, cât și la specificul activității angajatorului, la care munca în echipă este absolut necesară, sinceritatea relațiilor colegiale și cu superiorii ierarhici fiind esențială.

Având în vedere faptul că raportările false de activitate au cauzat prejudicii materiale directe societății, contestatoarea încasând salarii fără contraprestația corespunzătoare în muncă, iar transmiterea mesajelor cu date ale clienților către un mediu digital nesecurizat (adresa personală de e-mail a contestatoarei) a afectat credibilitatea angajatorului în fața clienților săi, altă individualizare a sancțiunii disciplinare nu o consideră acceptabilă pentru că ar afecta angajatorul în continuare.

Întrucât Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 este legală și temeinică, apreciază că se impune respingerea cererii de anulare a acesteia ca neîntemeiată, cu consecința inevitabilă și a respingerii capetelor de cerere 2 și 3 (repunerea în situația anterioară și, respectiv, obligarea subscrisei la plata unor despăgubiri reprezentând drepturile salariale), care sunt indisolubil legate de primul capăt de cerere.

De asemenea, având în vedere argumentele expuse, apreciază că și capătul subsidiar de cerere, anume reindividualizarea sancțiunii disciplinare și înlocuirea ei cu cea avertismentului este neîntemeiat și se impune a fi respins pe acest temei. De asemenea, capetele de cerere subsidiare 2 și 3, la rândul lor indisolubil legate de primul capăt de cerere subsidiar, se impune a fi respinse ca neîntemeiate.

În drept întâmpinarea este întemeiată pe dispozițiile art. 205 din Codul de procedură civilă și pe prevederile Codului muncii menționate în cuprinsul întâmpinării. anume art. 39 alin. (2) litere a). b) și c). art. 55 lit. c). art. 58 alin. (2), art. 61 lit. a), art. 63 alin. (1). art. 248 alin. (1) lit. e). art. 250 - 252 art. 268 și art. 269.

În dovedirea celor susținute solicită admiterea probei cu înscrisuri anexate prezentei întâmpinări, dacă se consideră oportun se pot depune în circumstanțiere și înregistrările video și imagini avute în vedere la elaborarea raportului de audit tehnic digital.

Și pentru contestatoare solicită a se admite exclusiv proba cu înscrisuri. Pentru proba cu interogatoriul intimitei solicită decăderea din dreptul de administrare întrucât nu s-a depus lista de întrebări din interogatoriu odată cu cererea de chemare în judecată cum se prevede imperativ în art. 355 alin. (1) raportat la art. 194 lit. e) Cod procedură civilă. În plus, proba cu interogatoriul intimitei ar fi irelevantă din moment ce întâmpinarea răspunde la toate problemele invocate în acțiunea judiciară.

La data de 15.05.2025, contestatoarea a formulat răspuns la întâmpinare prin care a solicitat admiterea cererii de chemare în judecată astfel cum aceasta a fost formulată și îndepărtarea apărărilor angajatorului, având în vedere că acestea sunt nefondate și distorsionează realitatea.

1. Cu privire la convocare.

În ceea ce privește convocarea la cercetarea disciplinară din data de 12.02.2025 pentru data de 14.02.2025 solicită a se avea în vedere faptul că angajatorul încearcă să inducă instanței ideea că contestatoarea împreună cu medicul de familie, a complotat pentru a obține concediu

medical în scopul evitării procedurii de cercetare disciplinară. Această afirmație este aberantă și susține, de fapt, ceea ce a arătat prin cererea de chemare în judecată faptul că angajatorul formulează teorii conspiraționiste absurde împotriva sa.

Referitor la cea de-a doua convocare la cercetarea disciplinară, solicită a se observa că angajatorul nu a respectat procedura de comunicare prevăzută de Codul muncii. Ulterior, acesta a încercat să justifice neregularitatea invocând faptul că „serviciile executorului judecătoresc, fără culpa angajatorului, au lăsat de dorit. Mai mult, pârâta susține că procedura prealabilă ar fi fost îndeplinită prin transmiterea unui e-mail în data de 19.02.2025, la ora 15:45. Cu toate acestea, nu există nicio dovadă a primirii sau comunicării efective a acestui e-mail.

Este adevărat că, în litigiile de muncă, comunicarea prin e-mail este acceptată dacă aceasta reprezintă o uzanță între părți. Totuși, simpla trimitere a unui e-mail nu garantează și primirea efectivă de către destinatar. În cazul mijloacelor de comunicare electronică pot interveni erori tehnice care împiedică livrarea, cum ar fi clasificarea e-mailului în secțiunea spam. Deși confirmarea expresă de primire nu este obligatorie, este necesar ca angajatorul să certifice în mod rezonabil că e-mailul a ajuns la destinatar. Acest lucru se poate realiza printr-o confirmare automată de primire, care nu a fost anexată de intimată, ceea ce indică faptul că acest e-mail nu a fost, în fapt, primit de contestatoare.

În ceea ce privește afirmațiile intimătei conform cărora angajata ar fi primit, în timp util și cu respectarea cerințelor legale și contractuale, convocarea pentru prezentarea la cercetarea disciplinară programată pentru data de 21.02.2025, ora 10:00, la sediul punctului de lucru IBM din Timișoara în temeiul clauzei E) din contractul individual de muncă, potrivit căreia „salariatul poate fi convocat prin e-mail sau alte mijloace electronice, cu cel puțin două zile calendaristice înainte” (sau cu 24 de ore în cazuri urgente), solicită a se observa că, de fapt, pârâta își invocă propria culpă în nerespectarea termenului stabilit chiar de către aceasta.

Conform documentelor depuse, încercarea de comunicare prin executor a avut loc la ora 15:00, în data de 19.02.2025, iar presupusa comunicare prin e-mail a fost transmisă la ora 15:45, în aceeași zi. Deși aceste acțiuni au avut loc în timpul programului de lucru, chiar și în ipoteza în care convocatorul ar fi fost efectiv primit la ora 15:00, termenul de două zile calendaristice înaintea datei de 21.02.2025, ora 10:00, nu a fost respectat. Prin urmare, procedura de convocare este viciată.

În plus, convocarea la cercetarea disciplinară nu poate fi realizată cu încălcarea dreptului la apărare. În acest sens învederează instanței, Decizia 670/2018 a Curții de Apel București, prin care se statuează: „Chiar dacă legea nu prevede un termen de la primirea convocării înăuntrul căruia să fie împiedicată efectuarea actelor de cercetare disciplinară, se desprinde însă din toată economia legii că dreptul la apărare al salariatului mai înainte de aplicare sancțiuni disciplinare trebuie să fie un drept efectiv, salariatul având dreptul prevăzut de art. 251 alin. 4 din Codul muncii ca, în cursul cercetării disciplinare prealabile, să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este”, drept care nu poate fi doar ipotetic și iluzoriu ci concret și efectiv, fiind periclitat în situații ca cea de față în care angajatorul, prin actele sale și prin refuzul explicit de a stabili un alt termen care să fie apt a-i asigura salariatului toate mijloacele de apărare de care poate beneficia în cadrul acestei proceduri, face ca acesta să devină daci nu imposibil cel puțin foarte greu de exercitat sau exercitat în condiții deosebit de anevoioase pentru salariat. În acest context, în mod corect a subliniat și instanța fondului că, în condițiile în care cercetarea disciplinară a avut loc la cca. 1 zi de la convocare (cel mult o zi deși nu se cunoaște ora la care a primit convocarea, iar ședința de cercetare a avut loc la data de 15.02.2017 ora 12,00), timpul de care salariatul a dispus pentru a-și pregăti apărarea în procedura de cercetare disciplinara a fost insuficient.

Angajatorul are obligația ca la efectuarea convocării pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile, în funcție de abaterea săvârșită, de termenul rămas până la prescrierea răspunderii disciplinare, de mijloacele de probă pe care urmează să le administreze chiar angajatorul și probele și motivațiile furnizate de salariat, de locul desfășurării cercetării disciplinare, să stabilească o dată și o oră a cercetării disciplinare care să permită și să poată face efectiv dreptul la apărare al salariatului, respectiv, dreptul angajatorului la sancționarea disciplinară a salariatului, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, în condițiile art. 251 alin. 3 din codul de procedură civilă, nu este discreționar și nesusceptibil de abuz, ci, acesta trebuie exercitat cu bună credință. Din aceasta rezultă că refuzul/imposibilitatea salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară care nu respectă aceste cerințe, poate fi considerată ca având la bază un motiv obiectiv.”

Susține contestatoarea că angajatorul a dispus, în mod abuziv, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în condițiile în care timpul scurs de la presupusa comunicare a convocatorului și până la cercetarea disciplinară efectivă a fost mult prea scurt pentru a-i permite să-mi pregătesc o apărare efectivă, mai ales în condițiile în care nu am avut idee de faptul că se desfășoară o cercetare disciplinară în data de 21.02.2025 la ora 10:00, având în vedere că nu i-a fost comunicat convocatorul.

2. Cu privire la motivele de sancționare disciplinară invocate de intimată prin întâmpinare.

Pe parcursul întâmpinării formulate de intimată se pot observa două laitmotive ale concedierii. Unul dintre acestea este faptul că nu primea de lucru, fiind considerată vinovată că nu i se atribuia muncă iar cel de-al doilea, mai subtil, dar la fel de prezent, este acela că, în cursul anului, a beneficiat de mai multe concedii medicale. În subsidiar, au fost invocate și alte motive absurde de sancționare disciplinară.

În ceea ce privește faptul că era „în rezervă”, iar acest lucru i-ar fi imputabil, angajatorul se comportă de parcă salariatul ar fi responsabil să își caute singur de lucru. În realitate, angajatorul este cel care are obligația de a stabili atribuțiile de serviciu și activitățile angajaților săi. Cu toate acestea, în întâmpinare, angajatorul susține că este vina contestatoarei că nu i-a fost alocat de lucru afirmând că „nu m-am înscris în proiecte de lucru conform procedurilor interne obligatorii, ceea ce a condus la rămânerea «în rezervă» — adică fără atribuții alocate pe proiect, deci inactivă și neproductivă — și că nu a actualizat CV-ul personal, condiție esențială pentru înscrierea în noi proiecte, întrucât clienții doresc și să cunoască abilitățile profesionale ale membrilor echipei înainte de a contracta realizarea unui proiect cu IBM. Experiența dobândită de angajat reprezintă nu doar «cartea de vizită» a acestuia, ci și portofoliul angajatorului, indispensabil participării la orice licitație de proiecte IT.”

Prin aceste susțineri, angajatorul consideră că și-a încălcat obligațiile de serviciu, deși, potrivit contractului individual de muncă și fișei postului, nu rezultă că ar avea obligația de a solicita sarcini de lucru sau de a prezenta singură portofoliul în fața clienților. În mod firesc, aceste atribuții revin angajatorului care trebuie să-i aloce sarcini de lucru, conform fișei postului. Dacă angajatorul dorea să o repartizeze pe proiecte, avea posibilitatea și obligația să procedeze în acest sens, nu să susțină că ar fi fost responsabilitatea sa să își caute de lucru.

Angajatorul recunoaște, de altfel, că a trecut-o „în rezervă” și că nu i-a alocat activități, fapt confirmat și prin cererea de chemare în judecată. Aceasta este explicația pentru care, în timpul programului de muncă, nu desfășura activități de programare — pentru că nu i-au fost atribuite. Cu toate acestea, angajatorul pretinde că era responsabilitatea, ca angajat, să solicite proiecte, o susținere abuzivă și contrară dispozițiilor art. 40 din Codul muncii, care stabilește că angajatorul are dreptul și obligația de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat.

Prin urmare, angajatorul recunoaște că nu i-au fost alocate proiecte, iar acesta este, în fapt, motivul real al aplicării sancțiunilor disciplinare, sub pretextul că nu as fi respectat norma de muncă.

Mai arată că, atitudinea abuzivă a angajatorului reiese și din propriile contradicții privind acordurile de confidențialitate. Astfel, în ultimul paragraf de la pagina 9 a întâmpinării, intimata susține că ar fi invocat aceste acorduri ca pretext pentru a refuza să muncească, afirmând că nimeni nu a obligat-o să le semneze. Cu toate acestea, câteva rânduri mai jos, arată că „participarea într-o echipă de proiect implică semnarea prealabilă a acordului de confidențialitate privind datele și informațiile clientului, iar refuzul de a semna reprezintă, în realitate, refuzul de a lucra în acel proiect adică o încălcare directă a contractului individual de muncă.” Ulterior, angajatorul mai susține că „contestatoarea nu poate contesta, întrucât nu i s-a acordat niciun cod de proiect.”

Prin urmare, recunoaște că, din perspectiva sa, refuzul de a semna acorduri de confidențialitate suplimentare, pe lângă obligația generală de confidențialitate pe care a respectat-o, ar reprezenta o încălcare a atribuțiilor de serviciu. Solicită instanței să constate abuzul evident al părții, care impune obligații suplimentare angajaților, nespecificate în contractul individual de muncă sau în fișa postului, și le reinterpretează abuziv, transformând refuzul justificat de a semna astfel de acorduri în abateri disciplinare.

În ceea ce privește cel de-al doilea lătmotiv al întâmpinării, concediile medicale, se poate observa că angajatorul aduce în mod repetat în discuție aceste concedii, indiferent de relevanța lor pentru speță. Potrivit înscrisurilor depuse, concediile medicale însumează aproximativ 22 de zile într-un an de muncă, ceea ce subliniază atitudinea ostilă a angajatorului față de dreptul la sănătate al angajaților și intenția sa de a crea imaginea falsă că contestatoarea ar fi lipsit nejustificat de la serviciu sau ar fi folosit concedii medicale neîntemeiate.

În concluzie, întreaga atitudine a angajatorului, așa cum reiese din întâmpinare, reflectă un profund dispreț față de persoana contestatoarei și o evidentă exercitare abuzivă a puterii, manifestată prin lipsa de responsabilitate în raporturile de muncă și prin încercarea de a transfera întreaga responsabilitate asupra angajaților, inclusiv pentru alocarea pe proiecte, contrar principiului bunei-credințe stabilit de art. 8 din Codul Muncii.

Din aceste motive, solicită respingerea apărărilor intimetei și admiterea contestației formulată împotriva Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, astfel cum a fost formulată.

3. în ceea ce privește prescripția dreptului de a dispune sancțiuni disciplinare pentru faptele mai vechi de 6 luni.

Intimata recunoaște că a aplicat sancțiuni disciplinare cu încălcarea prevederilor art. 252 alin. (1) din Codul muncii. Conform punctului 1 lit. c) și e) din întâmpinare, afirmă că faptele sancționate sunt mai vechi de 6 luni, însă încearcă să inducă impresia că acestea au fost avute în vedere doar pentru individualizarea sancțiunii, în conformitate cu art. 250 din Codul muncii.

Solicită a se observa că aceste fapte presupus comise și menționate de angajator ca fiind anterioare cu mai mult de 6 luni față de data emiterii deciziei nu pot fi încadrate în categoria criteriilor de individualizare a sancțiunii. Ele sunt prezentate expres și distinct în cuprinsul deciziei de sancționare disciplinară ca fiind fapte imputabile, grave, ce constituie abateri disciplinare în sensul art. 247 și urm. din Codul muncii. Decizia menționează explicit încălcările regulamentului intern și nu lasă loc interpretării că respectivele fapte ar fi fost evocate doar cu titlu orientativ.

Adițional, la punctul 4 al întâmpinării, se arată că sancțiunea disciplinară ar fi fost aplicată pentru fapte petrecute până în luna august 2024, fără a indica o dată certă a ultimei fapte imputate. Dacă se ia în considerare această lună ca ultim punct de referință, iar sancțiunea a fost aplicată în data de 03.03.2025, rezultă că termenul legal de 6 luni a fost depășit, fiind vorba de un interval de aproximativ 7 luni.

Mai mult, în întâmpinare se face trimitere la fapte petrecute în lunile martie, iunie, iulie și august 2024, indicându-se chiar și date concrete. Această enumerare confirmă că, pentru majoritatea faptelor reținute în decizia contestată, dreptul angajatorului de a aplica sancțiuni

disciplinare era prescris la momentul emiterii deciziei, conform art. 252 alin. (1) din Codul muncii. Angajatorul a stat în pasivitate și nu a întreprins demersuri în termenul legal de 6 luni de la data comiterii presupuselor abateri.

Față de aceste aspecte, solicită anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, având în vedere că aceasta a fost emisă cu încălcarea termenului imperativ prevăzut de art. 252 alin. (1) Codul muncii, aspect recunoscut implicit de către angajator în întâmpinarea formulată.

Pentru toate aceste motive, solicită a se observa că intimata își invocă propria culpă cu privire la viciile Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 în sensul că, recunoaște că procedura de comunicare a convocatorului nu a fost respectată astfel demarând o cercetare disciplinară abuzivă mai recunoaște și faptul că a aplicat sancțiunea disciplinară pentru presupuse fapte care s-au petrecut cu mai bine de 6 luni înainte de momentul la care a fost emisă decizia de sancționare disciplinară și nu în ultimul rând, recunoaște că sancțiunea disciplinară a fost aplicată în mod nejustificat prin aceea că îi reproșează culpa sa în neatribuirea sarcinilor de serviciu și obligarea la acceptarea unor obligații suplimentare față de cele prevăzute în Contractul Individual de Muncă sau Fișa Postului.

De aceea, solicită anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 emisă de către intimată, prin care a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă, repunerea în situația anterioară prin reintegrarea pe funcția deținută anterior, anume cea de programator (cod COR 251202) și obligarea părții la plata unei despăgubiri egale cu cuantumul drepturilor salariale integrale de care a beneficiat anterior Deciziei nr. 1239/03.03.2025, de la data emiterii Deciziei și până la data reintegrării, actualizată cu rata indicelui inflației, pentru toate motivele prezentate.

**La data de 04.11.2025 contestatoarea depune concluzii scrise** solicitând admiterea acțiunii astfel cum aceasta a fost formulată și motivată.

Mai arată că: 1. Convocarea nu a fost realizată conform.

În primul rând, solicită anularea deciziei de sancționare disciplinară, având în vedere faptul că nu i-a fost comunicat convocatorul pentru data la care s-a efectuat cercetarea disciplinară.

A arătat în fața instanței că nu a primit convocatorul, acesta fiind returnat executorului. Mai mult, procedura de comunicare prin e-mail nu a fost însoțită de dovada de comunicare și recepționare.

Deși ulterior depunerii întâmpinării intimata a întocmit pro causa un tabel din care ar rezulta că, la ora 1:45, i-ar fi fost comunicat convocatorul, tabel pe care îl prezintă drept dovadă a comunicării, acest înscris nu exista la momentul efectuării cercetării disciplinare. În plus, nici dovada de comunicare de la executor nu putea fi atașată aceluși tabel.

Mai mult decât atât, nu pot fi reținute apărările intimatei potrivit cărora, chiar presupunând că s-ar fi realizat comunicarea, timpul rămas ar fi fost suficient pentru pregătirea apărării. Reiterează faptul că, și în ipoteza în care convocatorul ar fi ajuns la data de 19.02.2025, ora 15:45, nu exista un interval de timp rezonabil pentru consultarea unui avocat, angajarea unui apărător și pregătirea apărării, în condițiile în care erau mai puțin de 42 de ore la dispoziție, incluzând orele necesare deplasării la Timișoara, precum și timpul aferent nopții, care nu poate fi luat în calcul. Acest termen era, în mod evident, insuficient pentru formularea unei apărări efective împotriva unei acuzații care includea 10 fapte pretins săvârșite.

Prin urmare, vă solicită să se constate că a fost încălcat flagrant dreptul la apărare în cadrul procedurii de cercetare disciplinară.

2. Cu privire la motivul real al sancțiunii disciplinare.

Solicită instanțe să observe că motivele invocate în decizia de sancționare disciplinară nu reprezintă cauzele reale pentru care i-a fost aplicată cea mai severă sancțiune disciplinară. Așa cum chiar reprezentantul angajatorului a susținut, adevăratul motiv al desfacerii contractului

individual de muncă a fost pretinsa „nesinceritate” a contestatoarei. Nu a existat niciodată un caz de nesinceritate” și, oricum, acest motiv nu poate fi avut în vedere, întrucât nu există niciun temei legal care să permită sancționarea unui salariat pentru un asemenea motiv subiectiv și nedeterminat.

Problema reală a fost activitatea desfășurată în regim de muncă remote, aspect care a reieșit clar din concluziile orale susținute la termenul din 22.10.2025. Cu toate acestea, nu a fost sancționată pentru faptul că lucra remote, ci pentru o serie de fapte nereale, fără existență în fapt.

Așa-numita „absentare de la locul de muncă” nu a fost dovedită sub niciun aspect. Nu au fost indicate zilele în care ar fi absentat nemotivat, întrucât asemenea zile nu există. Este adevărat că, pentru o perioadă, nu i-au fost atribuite sarcini de lucru și am fost, practic, „trecută pe bancă”, după cum se folosește tot mai des expresia în domeniul IT. Cu toate acestea, se pontă zilnic la ora de începere a programului și rămânea disponibilă întreaga zi de lucru, așteptând atribuirea unor sarcini.

Mai solicită instanței să observe caracterul abuziv al conduitei angajatorului, care reiese cu claritate din această situație de fapt: angajatorul nu i-a atribuit sarcini de lucru, iar ulterior a sancționat-o disciplinar pentru că nu ar fi prestat activitate; motivul real al sancționării nu a fost neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a unor atribuții de serviciu, ci faptul că nu a primit efectiv sarcini de lucru, situație imputabilă exclusiv angajatorului.

3. Cu privire la contractele de confidențialitate.

Învederează instanței faptul că angajatorul încearcă să transfere propria răspundere contractuală față de clienți asupra angajaților săi.

Contestatoarea este un terț față de orice raport contractual pe care angajatorul l-a încheiat cu diverse societăți comerciale, nu cunosc clauzele acelor contracte și nu a participat la negocierea lor. Angajatorul este cel care, din punct de vedere al răspunderii contractuale, garantează față de client respectarea clauzelor de confidențialitate. Angajații, în calitate de prepuși ai angajatorului, răspund exclusiv față de acesta, obligația de confidențialitate fiind reglementată atât prin contractele individuale și colective de muncă, cât și prin dispozițiile art. 26 din Codul muncii.

Prin urmare, în situația în care un salariat ar încălca obligația de confidențialitate, angajatorul are la dispoziție remedii specifice dreptului muncii, putând recupera eventualele prejudicii suferite ca urmare a unor despăgubiri plătite către client.

Însă, obligația impusă, dar nescrisă, de a semna contracte de confidențialitate în nume propriu cu diverși clienți reprezintă, în fapt, o modalitate prin care angajatorul urmărește să transfere asupra angajaților răspunderea contractuală ce îi revine exclusiv lui în raporturile cu partenerii comerciali.

Prin urmare, contestatoarea consideră că nu poate fi sancționată disciplinar pentru refuzul de a semna, în nume propriu, un contract cu o terță persoană, întrucât o asemenea obligație nu are temei legal și excede limitele raportului de muncă.

4. Cu privire la fișele profesionale, arată că angajatorul își tratează angajații asemenea unor colaboratori externi sau persoane juridice, și nu ca pe persoane aflate sub autoritatea și coordonarea sa, în cadrul unui raport de muncă.

În acest sens, a fost sancționată disciplinar pentru pretinsa neactualizare a CV ului. Solicită a se observa că, din anul 2015 și până în prezent, a lucrat exclusiv pentru intimată, fără a fi fost angajată la o altă societate, astfel încât nu avea ce elemente noi să adaug în CV, neavând intenția de a-și schimba locul de muncă. Este absurd ca angajatorul, în cadrul căruia și-a desfășurat întreaga activitate profesională timp de aproape 10 ani, să îi solicite să întocmească singură o fișă profesională cu proiectele la care a lucrat pentru el, în condițiile în care aceste evidențe trebuie păstrate de angajator, pentru a putea evalua performanța angajaților, drept și obligație care acestuia îi revine în temeiul art. 40 din Codul Muncii. Nu salariatul este cel care trebuie să își prezinte portofoliul profesional unui client, ci angajatorul este cel care are obligația

de a promova serviciile și competențele echipei sale în raporturile comerciale pe care le stabilește.

Cu toate acestea, angajatorul a sancționat-o disciplinar pentru propria lipsă de diligentă și implicare în gestionarea relațiilor sale contractuale cu terți. Practic, angajatorul transferă asupra angajaților responsabilități ce îi revin exclusiv lui, solicitându-le să întocmească documente pe baza unor date care se află deja în posesia sa, o cerință lipsită de logică și de finalitate practică.

Mai mult, atunci când un salariat refuză să efectueze o asemenea activitate, care nu intră în atribuțiile sale de serviciu și nu are legătură cu funcția ocupată, acesta este sancționat disciplinar fără niciun temei.

5. Cu privire individualizarea sancțiunii arată că, în ciuda afirmațiilor formulate de intimată pe parcursul procesului, faptele pretins imputate nu au fost avute în vedere doar pentru individualizarea sancțiunii, ci au fost sancționate efectiv, deși erau prescrise, fiind depășit termenul legal de 6 luni.

De asemenea, angajatorul a invocat o serie de comportamente presupus nepotrivite sau „conflicte de muncă” datând de mai bine de un an, însă, pentru toate aceste fapte, dacă ar fi fost reale și sancționabile, ar fi fost aplicată măcar cea mai ușoară sancțiune disciplinară, respectiv avertismentul scris, însă singura sancțiune care mi-a fost aplicată vreodată de angajator a fost cea a desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Prin urmare, solicită instanței să dispună anularea deciziei de sancționare disciplinară, având în vedere că aceasta a fost emisă cu încălcarea termenului legal de 6 luni de la data săvârșirii presupuselor abateri, termen imperativ prevăzut de lege, a cărui nerespectare atrage nulitatea sancțiunii.

Pentru toate aceste motive, dar și pentru celelalte motive expuse pe larg în cuprinsul cererii de chemare în judecată, solicită anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 emisă de către pârâtă, prin care a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă, repunerea în situația anterioară prin reintegrarea pe funcția deținută anterior, anume cea de programator (cod COR 251202) și obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu cuantumul drepturilor salariale integrale de care am beneficiat anterior Deciziei nr. 1239/03.03.2025, de la data emiterii Deciziei și până la data reintegrării, actualizată cu rata indicelui inflației, pentru toate motivele prezentate anterior.

**La data de 05.11.2025 intimată depune concluzii scrise** solicitând respingerea cererii de chemare în judecată în integralitatea ei, ca neîntemeiată, pentru următoarele motive, având în vedere faptul că contestatoarea a fost nesinceră atât cu subscrisa (în calitate de angajator, în cadrul relațiilor de muncă, dar și cu prilejul cercetării disciplinare prealabile), cât și cu instanța de judecată (în fața căreia a inventat motive de discriminare din partea angajatorului, dar a și invocat în mod nesincer că ar fi sesizat angajatorul privind unele probleme tehnice pe care le-ar fi întâmpinat în activitatea sa de lucrător de la domiciliu, când în realitate nu a avut nicio problemă tehnică și nu a sesizat deloc angajatorul, obținând în mod nesincer un număr de „sesizare” care nu se referea la nimic):

Intimata susține că 1. Decizia de sancționare disciplinară este legală și temeinică

Contrar celor susținute de contestatoarea, cercetarea disciplinară prealabilă a fost dispusă prin Decizia administratorului IBM nr. 606/03.02.2025, iar comisia de cercetare a procedat, prin președinta ei, la transmiterea unei convocări către contestatoare în vederea participării sale, conform prevederilor art. 251 alin. (2) din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), la această procedură. Prima convocare (nr. 658/04.02.2025) a fost făcută pentru data de 14.02.2025, ora 10, la punctul de lucru al IBM din Timișoara și a fost transmisă prin executor judecătoresc la data de 12.02.2025, fiind preluată de către mama contestatoarei-reclamante, aflată la domiciliu, deși angajata trebuia să fie acasă, la lucru în regim de telemuncă, comunicarea fiind făcută de executorul judecătoresc în timpul normal de muncă, ceea ce probează chiar absența contestatoarei de la locul de muncă în ziua respectivă. Mai mult, aceeași comunicare i-a fost

transmisă, împreună cu toate documentele aferente, prin e-mail la adresa de e-mail de serviciu, fiind confirmată de către angajată primirea mesajului și accesarea documentelor anexate, astfel că contestatoarea era perfect informată despre existența cercetării disciplinare și despre obiectul ei, convocarea în scris respectând ad literam cerințele art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, contestatoarea obținând de la medicul de familie certificat de concediu medical (cu diagnosticul „Cardiopatie ischemică cronică”) pentru 2 (două) zile, una dintre zile fiind chiar cea a convocării în vederea participării în cadrul procedurii cercetării disciplinare prealabile, deși la un asemenea diagnostic, care trebuie pus de medicul cardiolog, nu de medicul de familie, tratamentul nu implică doar două zile de repaus, ci mult mai multe investigații medicale complexe de specialitate și mult mai mult timp de tratament.

Comunicarea pentru prezența angajatei în cadrul procedurii disciplinare prealabile a fost reluată, în mod firesc, prin a doua convocare (nr. 888/14.02.2025), pentru data de 21.02.2025, tot la punctul de lucru al IBM din Timișoara, la ora 10, și a fost transmisă contestatoarei prin executor judecătoresc la data de 19.02.2025, dar și prin e-mail la adresa de e-mail de serviciu. De observat că la a doua comunicare efectuată de executorul judecătoresc nu a mai răspuns nimeni la ușa apartamentului de domiciliu al contestatoarei (fiind efectuată procedura de citare prin afișare, în lipsa cutiei poștale), ceea ce înseamnă că contestatoarea fie s-a ascuns de agentul procedural (refuzând să deschidă ușa apartamentului), fie nu era acasă, absentând din nou de la locul de muncă, întrucât activitatea în regim de telemuncă se desfășoară la locul de domiciliu (pentru a asigura confidențialitatea), iar angajata nu a anunțat angajatorul cu privire la un alt loc de desfășurare a lucrului (la care să poată fi efectuate inspecțiile prevăzute de Contractul individual de muncă și de prevederile art. 8 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă). Mai mult, solicitarea adresată salariatei de a se prezenta la locul de muncă de la punctul de lucru al IBM din Timișoara trebuie transmisă angajatei, potrivit clauzei E) a Contractului individual de muncă, „prin email ori prin alte mijloace de comunicare electronică cu cel puțin două zile calendaristice înaintea datei la care prezenta Salariatului la sediul Angajatorului este necesară. În cazuri urgente, această cerere poate fi formulată și cu minim 24 de ore înainte”, astfel că angajata a primit în timp util și cu respectarea cerințelor legale și contractuale convocarea pentru prezentarea la procedura cercetării disciplinare pentru data de 21.02.2025, ora 10, la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara, după cum reiese din cel de-al doilea convocator, care i-a fost transmis, și acesta, și prin e-mail la adresa de email de serviciu pe care o folosea în mod curent nu numai în ziua de 19.02.2025, ci și în zilele următoare, până la încetarea contractului individual de muncă. Având în vedere faptul că prima convocare a fost în mod cert primită de angajată, împreună cu întreaga documentație aferentă, aceasta cunoștea existența procedurii cercetării disciplinare prealabile declanșate împotriva sa încă din data de 12.02.2025 și trebuia oricum să formuleze apărările pe care le dorea și să dea explicațiile pe care le considera cu privire la potențialele abateri disciplinare, dar a optat intenționat pentru a rămâne în pasivitate. Mai mult, prin lipsa de la locul de muncă (domiciliul său, locul unde desfășoară activitatea în regim de telemuncă), în timpul normal de lucru, în ziua de 19.02.2025, atunci când agentul procedural al executorului judecătoresc a căutat-o pentru a-i înmâna cea de a doua convocare, contestatoarea invocă propria sa culpă prin neprimirea directă a acestei a doua convocări și ascunde faptul că a primit-o și prin e-mail, conform Contractului individual de muncă, astfel că avea cunoștința în mod cert despre a doua convocare, locul și ora desfășurării cercetării disciplinare prealabile.

Contestatoarea nu s-a prezentat nici la cea de a doua convocare, nu a prezentat niciun motiv al absenței (concediu medical, urgențe personale etc.) și nici nu a prezentat vreun material în scris care să ofere explicații sau apărări. Potrivit prevederilor art. 25 1 alin. (3) din Codul Muncii, „neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile”, dar Comisia de cercetare disciplinară din cadrul IBM a procedat totuși

la derularea cercetării disciplinare prealabile tocmai pentru a se proba existența sau nu a abaterilor disciplinare. dar și pentru o corectă individualizare a eventualelor sancțiuni aplicabile în cazul existenței unor abateri disciplinare constatate în cadrul procedurii.

Sub acest aspect, trebuie observat faptul că IBM a respectat legea în totalitate, contestatoarea fiind convocată la efectuarea procedurii cercetării disciplinare, fiind informată în detaliu cu privire la obiectul acesteia și primind acces la toate documentele pe care Comisia de cercetare disciplinară le-a avut la dispoziție, dar contestatoarea a ales să nu se prezinte la desfășurarea procedurii (proces-verbal de desfășurare a ședinței Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă), să nu formuleze niciun fel de apărări și să ignore complet Comisia de cercetare disciplinară și întreaga procedură. În aceste condiții, raportul întocmit de Comisia de cercetare disciplinară prealabilă a avut în vedere exclusiv documentația ce i-a fost pusă la dispoziție și declarația dată de managerul direct al angajatei, dl. Sorin-Adrian Roșu, lipsind orice apărări sau explicații ale angajatei. Concluziile Comisiei au fost în sensul că angajata Andrada-Mariana Condrache a comis mai multe abateri disciplinare, unele cu caracter continuu sau continuat pe perioade lungi de timp până la momentul constatării lor de către conducerea IBM:

a) Timpul mediu de lucru efectiv zilnic a fost de o oră și 19 minute (față de 8 ore/zi cât este norma legală). Au existat zile în care angajata nu a lucrat practic deloc, ratând sau evitând ședințe online programate în Calendar, cu invocarea unor false probleme tehnice pentru a crea impresia că nu poate lucra, falsificând chiar probe în susținerea afirmațiilor sale, ceea ce reprezintă încălcări ale prevederilor art. 39 alin. (2) lit. a) din Codul Muncii și ale prevederilor art. 6.2 din Regulamentul Intern al IBM. Angajata a declarat practic în fals realizarea programului integral de lucru, în condițiile în care rezultă chiar și din susținerile contestatoarei faptul că nu a fost la locul de muncă atunci când a fost contactată de executorul judecătoresc pentru comunicare unor acte, iar evidențele electronice atestă fără echivoc lipsa de activitate în toată perioada analizată, anume martie 2024 — septembrie 2024 inclusiv. Nerealizarea obligației de muncă de către angajat, obligație care reprezintă cerința esențială de încheiere și executare a contractului individual de muncă, reprezintă justificarea cea mai clară a aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului de muncă, niciun angajator neputând fi obligat să plătească o persoană care nu lucrează pentru angajator și chiar îl induce pe angajator în eroare cu privire la munca prestată.

b) Obligația de a executa, respectiv de a nu refuza în mod nejustificat executarea unor sarcini și instrucțiuni de serviciu. Angajata nu a participat la ședințele programate, ștergând din Calendar ședințe programate sau ștergând mesaje e-mail ori prin alte căi de comunicare electronică primite de la managerul direct sau de la colegi cu diferite sarcini de lucru, nu s-a înscris în proiecte de lucru conform procedurilor interne obligatorii (ceea ce a condus la rămânerea „în rezervă”, adică fără atribuții alocate pe proiect de lucru, deci inactivă și neproductivă), nu a actualizat CV personal (fără de care înscrierea în noi proiecte dezvoltate de IBM nu este posibilă întrucât clienții trebuie și vor să cunoască abilitățile profesionale ale tuturor membrilor echipei implicați în realizarea unui proiect înainte de a contracta cu IBM realizarea acelui proiect, iar experiența dobândită de angajat în proiecte anterioare este nu doar „cartea lui de vizită”, ci reprezintă și portofoliu al angajatorului, indispensabil participării la orice licitație de proiecte în domeniul IT, proiecte realizate întotdeauna numai în echipă). Toate sunt, în esență, fapte de neexecutare a sarcinilor de serviciu, respectiv de refuz de a le executa, uneori cu invocarea în fals a unor probleme tehnice (niciuna dintre problemele tehnice invocate de angajată nefiind reală, auditul tehnic digital confirmând funcționarea conformă a echipamentelor și programelor informatice alocate angajatei, iar transcrierea discuției avute de contestatoare cu operatorul IBM în cadrul AskIT, depusă în prezenta cauză în timpul judecății, relevând faptul că contestatoarea nu a sesizat nicio problemă tehnică, ci a urmărit numai obținerea unui număr de înregistrare a sesizării) și folosirea de probe false constituite în sprijinul situațiilor invocate (capturi de ecran, adrese de e-mail scrise manual pentru a fi deliberat greșite întrucât automat ar

fi fost afișate cele implicite, adică cele corecte). Aceste fapte constituie încălcări ale obligațiilor ce revin angajatei prin art. 39 alin. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii, Clauza M), pct. 2, lit. a) și b) din Contractul Individual de Muncă și art. 4.6 din Regulamentul Intern.

c) Obligația de confidențialitate și de a respecta normele interne privind păstrarea, securitatea și confidențialitatea datelor și informațiilor. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă a constatat că angajata a procedat la transmiterea către adresa sa personală de email a 4.660 de mesaje de serviciu, unele conținând date confidențiale ale clienților, și la înregistrarea a două ședințe online, una cu managerul direct și alta cu un angajat implicat în derularea unui proiect, ambele înregistrări fiind realizate fără consimțământul participanților și fără notificarea lor, fapte ce constituie încălcări ale Regulamentului Intern (art. 2.4 din Business Conduct Guidelines — „BCG” — parte a Regulamentului Intern). Deși faptele sunt mai vechi de 6 luni, au fost relevate conducerii IBM într-un interval mai mic de 6 luni până la aplicarea sancțiunii disciplinare și au fost luate în considerare exclusiv pentru caracterizarea comportamentului angajatei în vederea individualizării sancțiunii disciplinare, fără a se aplica vreo sancțiune distinctă pentru aceste fapte.

d) Obligația de onestitate și acuratețe în raportarea unor fapte și informații către angajator. Din auditul tehnic digital a rezultat faptul că a lucrat în ultimele 6 luni analizate (anterioare aplicării sancțiunii) în medie o oră și 19 minute, situația fiind atestată fără echivoc prin timpul de folosire a programelor informatice instalate pe laptop-ul de serviciu al acesteia. Angajata a raportat în tot acest timp, în mod nesincer, 8 ore de muncă zilnic. Mai mult, prin invocarea unor false probleme tehnice, a căutat să creeze impresia că nu poate lucra, nu că a ales deliberat să nu lucreze, falsificând chiar probe în susținerea afirmațiilor sale, după cum se detaliază în raportul de audit tehnic digital. Situația poate fi considerată o formă a infracțiunii de înșelăciune, contestatoarea primind integral drepturile salariale în toată această perioadă, fără să-și îndeplinească sarcinile de serviciu și chiar refuzând să le îndeplinească, dar raportând fals că a lucrat 8 ore zilnic. Atât raportarea falsă a timpului efectiv lucrat, ștergerea unor mesaje de serviciu sau a ședințelor programate, cât și raportarea falsă a unor pretinse probleme tehnice (care s-au dovedit a fi, toate, inexistente), reprezintă încălcări ale art. 4.1 și 4.2 din BCG, parte a Regulamentului Intern al IBM. Chiar și numai raportarea falsă a timpului efectiv de muncă prestată (care a fost în realitate de peste 6 ori mai mic decât norma legală de 8 ore/zi lucrătoare) și care a fost comisă de angajată pentru a încasa salariul integral, fără drept, reprezintă suficient motiv de sancționare disciplinară cu desfacerea contractului individual de muncă, contestatoarea acționând în mod evident și intenționat contra intereselor angajatorului, chiar prin inducerea acestuia în eroare. Lipsa de onestitate reflectată în atitudinea constant nesinceră a angajatei, cu afectarea patrimonială pe termen lung a angajatorului, nu permite alt tip de sancțiune disciplinară decât desfacerea contractului de muncă, derularea relațiilor de muncă fiind iremediabil afectată prin fapta angajatei.

Angajata a raportat efectuarea lucrului de la domiciliu (întrucât nu a declarat un alt loc de realizare a activităților de serviciu, în regim de telemuncă, în condiții de confidențialitate), dar în mai multe ocazii nu a fost găsită la domiciliu de către agenții procedurali ai executorului judecătoresc în intervalul de timp în care angajata raporta că este la lucru (în zilele de 12.02.2025 și 19.02.2025), ceea ce constituie încă o probă a lipsei de onestitate din partea contestatoarei. Mai mult, aceasta își invocă propria culpă (absența de la locul de muncă declarat) pentru neprimirea imediată, personal, a convocării la procedura cercetării disciplinare transmise de executorul judecătoresc și este nesinceră și cu instanța de judecată, ascunzând acesteia faptul că procedura de convocare a fost efectuată de IBM și potrivit Regulamentului Intern al IBM, adică prin poșta electronică de serviciu, mijloc prin care i s-a pus la dispoziție și toată documentația aferentă.

Tot nesinceră a fost și este contestatoarea când susține că a fost hărțuită, iar angajatorul nu i-ar fi acordat sprijinul necesar. Precizează faptul că sesizările formulate de contestatoare în

luna septembrie 2024 au fost analizate și s-a formulat un răspuns din partea IBM mai întâi la data de 10.10.2024 (având numărul de înregistrare 6634/ 10.10.2024), apoi s-a făcut o completare la 25.10.2024 (având numărul de înregistrare 6986/25.10.2024) în urma mesajului primit de la angajată în data de 11.10.2024. La data de 21.11.2024, IBM a transmis o nouă adresă către contestatoarea (având numărul de înregistrare 7648/ 21.11.2024), prin care i s-a solicitat încă o dată să ofere: numele și prenumele persoanelor față de care înțelege să formuleze acuzații; descrierea corectă și cât mai completă a tuturor acuzațiilor/faptelor ce constituie potențiale abateri/încălcări ale normelor și regulilor de conduită în cadrul IBM, probele de care înțelege să se folosească în susținerea faptelor descrise și a acuzațiilor justificate formulate, aspecte despre care a detaliat și în întâmpinare. Întrucât angajata nu a făcut nicio precizare și nu a furnizat nicio informație, petiția sa a fost clasată ca nesustenută (prin Decizia nr. 8080/10.12.2024), decizie comunicată angajatei prin e-mail în aceeași zi, fiind confirmată primirea mesajului de către contestatoarea tot în aceeași zi și citirea mesajului câteva minute mai târziu. Din documentele anexate la cererea de chemare în judecată pare să rezulte că nu a primit suport și nici măcar răspuns la numeroasele sale mesaje din luna septembrie 2024, ceea ce probează tot nesinceritate, dar și încercarea de inducere în eroare a instanței prin prezentarea deliberat trunchiată a realității, după cum vom indica și mai jos.

e) Obligația de a nu înregistra audio-video întâlniri virtuale fără acordul participanților. Din raportul de audit tehnic digital, Comisia de cercetare disciplinară a constatat că, atunci când a procedat la înregistrarea a două ședințe online, una cu managerul direct și alta cu un angajat al IBM implicat în derularea unui proiect, fără acordul acestora și fără notificarea lor, contestatoarea-reclamantă a încălcat atribuție ținând de viața privată a persoanelor în timp ce se afla în timpul serviciului și în exercitarea atribuțiilor de serviciu, prin aceasta putând atrage răspunderea IBM în calitate de comitent, în temeiul art. 1.373 din Codul civil, pentru încălcarea vieții private, dar în mod cert a încălcat art. 2.2, 2.4 și 2.7 din BCG, parte a Regulamentului Intern al IBM, prin înregistrarea și stocarea, fără vreun drept sau interes legitim, a unor date ce țin de viața privată a persoanelor înregistrate. Intimata nu mai putea aplica o sancțiune distinctă pentru aceste abateri comise cu mai mult de 6 luni înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, dar ele au contribuit la conturarea profilului moral și profesional al angajatei atunci când s-a procedat la individualizarea sancțiunilor pentru abaterile disciplinare pentru care s-a putut aplica o sancțiune, angajata dovedind lipsă de respect atât pentru lege, cât și pentru dispozițiile Regulamentului Intern al IBM, BCG fiind aplicabil tuturor firmelor din grupul IBM.

f) Obligația de a nu șterge date sau informații de pe calculatorul de serviciu, inclusiv de a nu reseta calculatorul atunci când există restricții. Deși auditul tehnic digital a relevat potențiale încălcări ale obligației de confidențialitate privind datele și informațiile clienților IBM (4.660 de e-mailuri transmise de la adresa de e-mail de serviciu a angajatei către adresa sa e-mail personală

între ianuarie 2019 și august 2024, inclusiv documente, prezentări, note tehnice, procese-verbale de ședință, capturi de ecran ale conversațiilor Slack și diverse alte capturi de ecran din intranetul W3, fiind identificate 1.749 de e-mailuri unice cuprinzând date ale clienților, dintre care 964 conțineau și atașamente) și a dus la declanșarea unei investigații CSIRT (Cyber Security Incident Response Teams — Echipe de răspuns la incidente de securitate cibernetică), contestatoarea-reclamantă, sub pretextul „nefuncționării corespunzătoare”, a procedat, chiar de două ori (la 11 și 12 septembrie 2024), la resetarea laptop-ului de serviciu la nivelul de fabrică, în încercarea de a compromite orice investigații ulterioare. Fapta constituie în mod evident o încălcare a obligației de cooperare prevăzută în art. 1.4 din BCG, parte integrantă a Regulamentului Intern al IBM. Precizează încă o dată faptul că auditul tehnic digital a fost realizat la solicitarea contestatoarei, iar aceasta nu a contestat prin cererea de chemare în judecată nimic din constatările realizate de acest audit, admițând implicit întreaga lor veridicitate, astfel că probele sunt considerate admise la acest moment de către contestatoarea.

Trebuie să arate că laptop-ul de serviciu al contestatoarei a fost un MacBook Pro (produs de Apple), cu program de bază OS, iar aceste calculatoare nu se resetează pentru că nu se blochează, fiind renumite și apreciate pentru acest lucru, spre deosebire de calculatoarele care folosesc MS-DOS și programe Microsoft Windows, care se blochează relativ frecvent și necesită uneori resetări. Aceasta arată încă o dată nesinceritatea contestatoarei-reclamante în relația cu IBM, în fața căreia a invocat „probleme tehnice” inexistente, dar și în relația cu instanța de judecată, după cum vom arăta mai jos.

2. Încălcarea legii, a Regulamentului Intern al IBM, a contractului individual de muncă și a dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici

Contractul Individual de Muncă al contestatoarei, înregistrat sub nr. 400933 din 23.11.2015, a fost modificat în mai multe rânduri de la încheierea sa, ultimele modificări relevante pentru condițiile de muncă și obligațiile lucrătorului fiind operate prin Actele adiționale nr. 29/23.12.2023 și nr. 31/04.12.2024. Actul adițional nr. 29/23.12.2023, aplicabil în perioada 01 ianuarie — 31 decembrie 2024, a prevăzut desfășurarea activității în regim de telemuncă, angajată desfășurând activitatea specifică sub coordonarea managerului direct și în colaborare cu colegii implicați, fie la domiciliu (pentru asigurarea confidențialității), fie la punctul de lucru al angajatorului, situat în Timișoara, cu condiția notificării scrise prealabile cu 24 ore înaintea prezentării la birou. Prezența la punctul de lucru a fost prevăzută nu numai pentru îndeplinirea unor sarcini de serviciu, dar și pentru „a evita izolarea Salariatului”. Actul adițional nr. 31/04.12.2024 are un conținut identic, numai că se aplică în perioada 1 ianuarie — 31 decembrie 2025. Rezultă astfel că angajatorul nu a schimbat nimic din condițiile de muncă după ce angajata s-a căsătorit în mai 2024, soțul său fiind la acel moment chiar angajat al intimei-pârâte, astfel că nu a reprezentat nicio problemă faptul că contestatoarea s-a căsătorit, după cum susține nesincer.

Tot nesinceră este și afirmația din alineatul al treilea de la pag. 2 a cererii de chemare în judecată în care se susține de către contestatoare că i s-ar fi solicitat să participe „la diverse ședințe în timpul concediului medical — aspect confirmat și prin decizia de sancționare contestată — ceea ce nu corespunde adevărului: în data de 12.02.2025 angajata a fost convocată să se prezinte la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara în data de 14.02.2024 pentru desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară, iar a doua zi angajata a obținut de la medicul de familie concediu medical pentru 2 zile, 13-14.02.2025 (diagnostic: „cardiopatie ischemică cronică”), motiv pentru care a fost reprogramată derularea procedurii (pentru data de 21.02.2025). Este evident că nu angajatorul a convocat-o pe angajată în timpul concediului medical, ci angajata a obținut ulterior convocării concediu medical, posibil pentru a amâna cercetarea disciplinară (la diagnosticul pus, de medicul de familie, nu de cardiolog, două zile fiind în mod evident insuficiente pentru tratament și vindecare).

Nesinceritatea contestatoarei continuă în același paragraf al cererii de chemare în judecată în care afirmă că i „s-au adus reproșuri” că nu „a fost prezentă la locul de muncă în format online”, deși comunica „cu reprezentanții angajatorului prin rețea internă în perioada respectivă”. În realitate, contestatoarei i s-a semnalat faptul că nu este prezentă online în toate cele 8 ore de lucru dintr-o zi lucrătoare, astfel că nu răspunde la apeluri de comunicare la distanță decât la începutul zilei de lucru, pe la mijlocul zilei și la finalul acesteia, ratând astfel apeluri la discuții și ședințe online din timpul zilei de lucru, adică nu este prezentă la programul de muncă, iar constatările nu au fost făcute de „reprezentanții angajatorului”, ci de către managerul său direct, față de care avea obligația de subordonare conform fișei postului (depusă în copia la dosar chiar de către reclamantă). Acestea reprezintă încălcări ale obligației de muncă stabilite prin contractul individual de muncă și prin art. 39 alin. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii.

Mai susține contestatoarea în același paragraf că „a fost obligată” să semneze „diferite acorduri de confidențialitate”. Când a refuzat, „pe motiv că nimeni nu poate fi forțat să își dea un astfel de acord, superiorii au considerat că” nu și-a „îndeplinit sarcinile de serviciu, alături de

multe alte acuzații neîntemeiate” (în dovedirea cărora, probabil, atașează „certificat de căsătorie”). Afirmația este nesinceră și rău-voitoare întrucât: a) nu a fost vorba despre niciun acord de confidențialitate necesar a fi semnat la acel moment (premergător încheierii unui contract cu clientul BMW), ci numai contestatoarea a adus în discuție, în mod absolut neîntemeiat și doar pentru a nu se implica în proiect, că exista această cerință. Contestatoarea, pur și simplu, a refuzat să muncească în acest caz prin neparticiparea la interviul preliminar, inventând un pretext (semnarea unui acord de confidențialitate, acesta perfectându-se numai dacă s-a încheiat contractul cu clientul și numai dacă angajatul face parte din echipa desemnată să realizeze proiectul); b) în cei 9 ani de activitate nu este pentru prima oară când angajatei i se cere semnarea unui acord de confidențialitate de către client, nu de către IBM, tocmai pentru că echipa din cadrul IBM va avea acces la informații deosebit de sensibile privind activitatea clientului, secrete comerciale, dotarea sa tehnică în materie de tehnologia informației și nu numai, iar angajata a semnat astfel de acorduri la celelalte proiecte anterioare la care a participat, astfel că nu era nicio noutate; c) participarea în echipa de realizare a proiectului pentru client implicând semnarea prealabilă a acordului de confidențialitate privind datele și informațiile clientului, refuzul de a semna acest acord reprezintă, în realitate, refuzul de a lucra în acel proiect, adică o încălcare directă, evidentă, față de contractului individual de muncă, după care tot contestatoarea se plânge că „nu poate pontă întrucât nu i s-a acordat niciun cod pe proiect”, adică se aștepta să primească salariu fără să lucreze nimic productiv pentru angajator, evitând implicarea în realizarea oricărui proiect, ceea ce constituie, în realitate, o încălcare a contractului individual de muncă atât prin neprestarea muncii, cât și prin insubordonare. Deși face referire și la „multe acuzații neîntemeiate”, contestatoarea nu precizează niciuna.

În alineatul al patrulea de la pagina 2 a cererii de chemare în judecată, contestatoarea continuă enunțarea în mod evident nesincer și deliberat trunchiat a unor situații pentru a crea despre sine imaginea falsă de victimă a unor abuzuri: „Simțindu-mă hărțuită, am încercat documentez aceste abuzuri, însă angajatorul m-a obligat să distrug toate probele, motivând că «prin aceste fapte aș încălca obligația de confidențialitate». Am încercat să sesizez compartimentul HR cu privire la un conflict de muncă, pentru îndepărtarea acestor abuzuri, dar în lipsă de probe am fost informată că dacă continui cu acuzații neprobate (după ce au distrus orice probă), va fi sancționată disciplinar, ceea ce în mod interesant s-a și întâmplat (anexa 4 — comunicare cu privire la conflictul de muncă)”. În realitate:

a) așa cum am mai arătat mai sus (la pag. 6 lit. f) din prezentele concluzii, dar și în întâmpinare), contestatoarea a transmis 4.660 de e-mailuri de la adresa de e-mail de serviciu către adresa sa de e-mail personală în perioada ianuarie 2019 - august 2024, inclusiv documente, prezentări, note tehnice, procese-verbale de ședință, capturi de ecran ale conversațiilor Slack și diverse alte capturi de ecran din intranetul W3, fiind identificate în raportul de audit tehnic digital 1.749 de e-mailuri unice cuprinzând date ale clienților, dintre care 964 conțineau și atașamente, fapte care au dus și a dus la declanșarea unei investigații CSIRT (Cyber Security Incident Response Teams — Echipe de răspuns la incidente de securitate cibernetică).

b) deși avea obligația de a nu șterge nimic din laptop-ul de serviciu până la finalizarea investigației CSIRT, contestatoarea, sub pretextul „nefuncționării corespunzătoare” a laptop-ului, a procedat, chiar de două ori (la 11 și 12 septembrie 2024), la resetarea laptop-ului de serviciu la nivelul de fabrică, în încercarea de a compromite orice investigații ulterioare prin ștergerea completă a datelor deoarece laptop-urile MacBook Pro, care au program de bază OS, nu se blochează și nu au nevoie de resetare. Evident, angajatorul nu avea cum să „forțeze” angajata să ștergă probele abaterilor sale disciplinare.

c) deși la pag. 2, paragraful al doilea din cererea de chemare în judecată contestatoarea susține că „tensiunile și presiunile la locul de muncă au început după ce angajatorul a aflat că m-am căsătorit în anul 2024”, realitatea este că angajata transmitea datele

confidențiale ale clienților IBM către adresa sa personală de e-mail (nesecurizată) încă din anul 2019, adică cu 5 ani anterior așa-zisei „hărțuiri la locul de muncă”, ceea ce reprezintă încă o dovadă de nesinceritate în relația cu IBM și instanța de judecată.

d) sesizarea făcută către compartimentul HR în perioada 9 — 13 septembrie 2024 a fost direcționată către conducerea IBM și a fost rezolvată conform celor indicate mai sus în prezentele concluzii, precum și în întâmpinare, la pag. 5 paragraful final de la lit. d). Întrucât nu s-a prezentat absolut nimic altceva decât simple afirmații din partea contestatoarei referitoare la acte de „hărțuire” (inclusiv din partea unor femei, nu doar din partea unor bărbați), fără a se indica măcar în ce au constat acele fapte în concret, sesizarea a fost clasată ca nesusținută, în lipsa oricărui material probator măcar al situației de fapt și chiar în lipsa oricăror detalii, oricât de minore ar fi fost ele. Evident, nimeni din cadrul IBM nu a șters nimic și nu a cerut contestatoarei să șteargă nimic, fapta aceasta existând numai în imaginația contestatoarei (sau a avocatului său, după caz). Contestatoarea se consideră însă hărțuită și pentru că a fost informată cu privire la prevederile Regulamentului Intern în privința acuzațiilor nefondate la adresa colegilor și susține, tot nesincer și contrar adevărului, că a fost sancționată disciplinar pentru „acuzațiile neprobate”, când în realitate sesizarea sa a fost clasată ca nesusținută, prin Decizia nr. 8080/10.12.2024, fără alte consecințe.

În alineatul al cincilea de la pagina 2 a cererii de chemare în judecată, contestatoarea continuă seria afirmațiilor nesincere și chiar ilogice: „Pentru că nu mi-am dat singură (sic!) demisia în urma abuzurilor și absurdităților la care a fost supusă, angajatorii/a recurs la a doua cea mai convenabilă soluție pentru a mă împiedica să intru în concediu de maternitate și, ulterior, în concediu de creștere a copilului: reinterpretați unele acțiuni petrecute cu mai bine de 6 luni în urmă drept abateri disciplinare și sancționarea mea cu desfacerea contractului individual de muncă”. Aceste afirmații nu pot fi primite întrucât:

a) nimeni nu a cerut demisia contestatoarei (care este, oricum, un act unilateral și individual) și nici măcar nu i-a sugerat asta.

b) angajatei i s-a cerut exclusiv executarea contractului individual de muncă, a prevederilor legale și a Regulamentului Intern, ceea ce nu poate fi sub nicio formă considerat a fi „abuz” și cu atât mai puțin o „absurditate”.

c) pentru a putea intra în concediu de maternitate, cerința premisă este starea de graviditate. Angajata nu a prezentat niciun înscris și nici vreun indiciu din care să rezulte această stare, astfel că discriminarea din partea angajatorului pe acest motiv este logic exclusă. În plus, indemnizația de maternitate este acordată independent de starea de salariat sau nu a mamei, iar indemnizația pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani poate fi acordată și tatălui copilului. Cuantumul acestor indemnizații depinde de nivelul contribuțiilor de asigurări sociale din anul precedent celui de intrare în concediu (ceea ce, în speță, ar putea fi anul 2024). Și mai mult: un angajator nu are cum să împiedice intrarea în concediu de maternitate a unei angajate, efectele juridice fiind generate de o stare de fapt (graviditate) independentă de angajatorul persoană juridică.

d) pentru a „reinterpreta” ceva este necesară existența unei „interpretări” anterioare, ceea ce nu a fost cazul, constatările faptelor fiind realizate de comisia de cercetare disciplinară prealabilă în urma analizării tuturor probelor administrate. Toate acțiunile angajatei, fie că mai puteau atrage sau nu o sancțiune disciplinară, au fost luate în considerare cel puțin pentru individualizarea sancțiunii disciplinare aplicate faptelor ce constituie abateri disciplinare și pentru care nu a intervenit prescripția răspunderii disciplinare, ceea ce este perfect concordant cu prevederile art. 250 din Codul Muncii.

3. Decizia de sancționare disciplinară este legală, fiind aplicată după cercetarea disciplinară prealabilă, chiar dacă cercetarea disciplinară nu era necesară în speță

Contestatoarea recunoaște expres în cererea de chemare în judecată (pag. 3, primul paragraf) faptul că a fost convocată inițial pentru derularea procedurii de cercetare disciplinară,

cu respectarea deplină a prevederilor art. 251 din Codul Muncii, dar cercetarea disciplinară nu a putut fi efectuată întrucât angajata a intrat ulterior convocării în concediu medical, contractul individual de muncă fiind suspendat de drept în acest timp, potrivit art. 50 lit. b) din Codul Muncii. Așadar contestatoarea cunoștea la acel moment faptul că face obiectul unei cercetări disciplinare și primise toate informațiile necesare, precum și documentația aferentă.

Cea de a doua convocare a fost transmisă tot prin executor judecătoresc, în data de 19.02.2025, ora 15,00, iar contestatoarea nu se afla la domiciliu (sau a refuzat să răspundă agentului procedural și să deschidă ușa apartamentului, știind deja ce urmează să primească, anume o nouă convocare), deși, conform contractului individual de muncă în regim de telemuncă ar fi trebuit să se afle la domiciliu (nefiind declarat către angajator un alt loc de muncă, care să asigure confidențialitatea activității angajatei și la care să poată fi efectuate inspecțiile prevăzute de Contractul individual de muncă și de prevederile art. 8 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă).

Contestatoarea susține (pag. 3 paragraful al doilea din cererea de chemare în judecată) că „în cutia poștală nu am găsit convocatorul la data de 19.02.2025, ci doar o înștiințare prin care eram informată că trebuie să mă prezint la biroul executorului în ziua următoare sau, cel târziu, în termen de 3/7 zile pentru a ridica documentul. În caz contrar, conform art. 163 alin. (3) C. Proc. civ., comunicarea convocatorului s-ar considera efectuată la expirarea termenului de 3/7 zile". În realitate, agentul procedural al executorului judecătoresc a afișat pe ușa de la intrare înștiințarea „în lipsa cutiei poștale”, nu se face referire în această înștiințare la art. 163 C.pr.civ. decât ca temei al înștiințării, nu și ca temei al termenului de ridicare a documentului, iar acest termen fost menționat (eronat, dar cu efecte juridice) ca fiind de „3/7 zile”, adică mai puțin de o zi (mai exact, aproximativ 10 ore și 20 de minute).

Ce nu menționează însă apărătorul contestatoarei-reclamante este faptul potrivit prevederilor art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, „In vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris (s.n.) de către persoana de semnată, de către președintele comisiei (s.n.) sau de către consultantul extern, împuterniciți potrivit alin. (1) 1), precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii”, iar doamna Alexandra Buzoianu, președinta Comisiei de cercetare disciplinară, a comunicat prin e-mail contestatoarei, în ziua de 19.02.2025, ora 15.45, convocarea pentru data de 21.02.2025, ora 10, la sediul punctului de lucru al IBM din Timișoara, astfel că informarea angajatei cu privire la data, ora și locul desfășurării procedurii cercetării disciplinare prealabile a fost realizată conform legii și contractului individual de muncă (în privința mijloacelor de comunicare în scris dintre angajator și angajată, comunicare realizată în timpul programului normal de muncă).

Mai menționează apărătorul contestatoarei o sentință a Tribunalului Sibiu din 06.11.2019 în legătură cu comunicarea convocării la desfășurarea cercetării disciplinare, dar acea speță este anterioară modificării aduse art. 251 alin. (2) și (4) din Codul Muncii prin Legea nr. 213/2020 și, oricum, în speță, comunicarea în scris a convocării către contestatoarea a fost efectuată, chiar dacă serviciile executorului judecătoresc, fără culpa angajatorului, au lăsat de dorit.

Astfel, în absența nejustificată a angajatei de la desfășurarea procedurii cercetării disciplinare, subscrisa era îndreptățită, conform art. 251 alin. (3) din Codul Muncii, la aplicarea unei sancțiuni disciplinare chiar fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, dar s-a procedat totuși la derularea acesteia, sancțiunea fiind aplicată potrivit concluziilor exprimate în raportul elaborat de comisia de cercetare disciplinară, astfel că sancțiunea disciplinară aplicată este legală și temeinică.

4. Sancțiunea disciplinară a fost aplicată în interiorul termenului de 6 luni de la comiterea abaterilor disciplinare

Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025, care face obiectul prezentei cauze, a avut în vedere următoarele fapte, considerate abateri disciplinare, dar sancțiunea a fost

aplicată numai pentru unele dintre acestea, comise la mai puțin de 6 luni (adică până la 03.09.2024):

a) E-mail-uri redirectionate către adresa de e-mail personală în perioada ianuarie 2019 — august 2024, întrucât în luna septembrie s-a procedat la auditul tehnic digital ceea ce nu ia mai permis angajatei continuarea acestei activități, care au fost avute în vedere exclusiv pentru individualizarea sancțiunii aplicate abaterilor disciplinare pentru care sancționarea era posibilă, aceste fapte probând ignorarea de către angajată a unor prevederi legale, dar și din Regulamentul Intern, care au arătat o activitate de durată ce constituie abateri disciplinare întinse pe o perioadă de peste 5 ani, dar care au fost descoperite tardiv. Conform art. 250 lit. d) din Codul Muncii, „angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere și comportarea generală în serviciu a salariatului, iar aceste abateri constatate denotă vicii grave în comportamentul contestatoarei;

b) Captura de ecran e-mail falsificat este din data de 16.07.2024, dar aceasta dovedește intenția frauduloasă a angajatei de a induce în eroare managerul direct cu privire la activitatea desfășurată, ceea ce probează comportamentul reprobabil al angajatei.

c) Ștergerile din calendar au fost operate în datele de 12.07.2024, 16.07.2024, 17.07.2024 și dovedesc și ele intenția frauduloasă a angajatei de a induce în eroare colegii cu privire la activitatea desfășurată, ceea ce probează comportamentul nesincer al contestatoarei.

d) Timpul de muncă a fost analizat pentru perioada martie — septembrie 2024 inclusiv. Fiind o acțiune continuă: data săvârșirii faptei este aceea a ultimului act de executare, astfel că sancțiunea disciplinară aplicată acestei fapte, aplicată la mai puțin de 6 luni de la comitere, a avut în vedere intenția evidentă a contestatoarei de fraudare a angajatorului prin raportarea falsă a timpului efectiv de muncă prestată, cu consecința obținerii pe nedrept a drepturilor salariale integrale (deși a lucrat, în medie, numai o oră și 19 minute în fiecare dintre zilele lucrătoare), ceea ce constituie daună directă pentru angajator comisă cu vinovăție sub forma intenției directe, contestatoarea urmărind prejudicierea IBM și îmbogățirea fără temeii a propriei persoane, aceasta cu atât mai mult cu cât a evitat implicarea în activități lucrative prin invocarea nejustificată a diverse pretexte, inclusiv prin susțineri false că ar fi victimizată prin hărțuiri. Acesta a fost principalul motiv de sancționare disciplinară cu desfacerea contractului de muncă, această abatere disciplinară putând fi chiar considerată o formă de înșelăciune.

e) Locul de muncă a fost analizat în aceeași perioadă (martie septembrie 2024 inclusiv) și a probat nesinceritatea angajatei, care a refuzat în mai multe rânduri să se prezinte la biroul din Timișoara al angajatorului pentru participarea la diverse întâlniri programate de managerul direct, sub pretextul că se află la mare distanță de Timișoara (domiciliul său fiind în oraș Moldova Nouă, acolo fiind și locul declarat pentru telemuncă) și nu are mijloace de deplasare, deși în realitate cea mai mare parte a timpului s-a probat a fi fost în zona mun. Timișoara. Nesinceritatea în relația cu angajatorul constituie abatere disciplinară și a fost avută și ea în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare, chiar dacă nu cu aceeași pondere pe care a avut-o raportarea frauduloasă a timpului efectiv de lucru.

f) Date privind programul informatic CheckPoint. Angajata a pretins neadevărat, la 31.07.2024, 01.08.2024 și până la 05.08.2024, că nu are acces la informațiile din acest program (devenit nefuncțional la 30.06.2024), deși descărcase informațiile mult anterior (anume la 5 iunie 2024), toate acestea ca pretext pentru neactualizarea CV-ului personal (necesar implicării în noi proiecte de lucru). Deși această abatere disciplinară nu a mai putut fi sancționată, existența ei a contribuit la conturarea comportamentului general al angajatei.

g) Acces BlueRoom. Acesta reprezintă un instrument de integrare în proiectele aflate în derulare în cadrul IBM, iar angajata, la 25, 26, 27 și 28 iunie 2024, dar și la 1, 2, 3 și până la 5 iulie 2024, a introdus deliberat adrese de e-mail greșite pentru a invoca imposibilitatea de conectare la acest instrument, dar în realitate a „ocolit” integrarea în colectivul de realizare a proiectului și astfel a evitat lucrul. Nici această abatere disciplinară gravă nu a putut fi

sanționată disciplinar, dar a contribuit la stabilirea comportamentului general al contestatoarei-reclamante.

h) Înregistrarea ședințelor online fără consimțământ a avut loc în datele de 25.06.2024 (ședința cu managerul direct, 25 de minute) și 26.06.2024 (ședința cu o colegă de echipă, 29 de minute). Nici aceste abateri nu au putut fi sancționate disciplinar, dar au permis stabilirea unui comportament general necorespunzător din partea salariatei, util pentru individualizarea sancțiunii aplicate.

i) Neprezentarea la întâlnirile programate de manager a avut loc prima oară la data de 15 iulie 2024, iar a doua oară la 12 noiembrie 2024. Ambele reprezintă încălcări intenționate ale contractului individual de muncă, dar și ale Codului Muncii, prin insubordonare, dar numai a doua abatere a mai putut fi sancționată disciplinar, prima fiind numai temei pentru determinarea comportamentului general al salariatei, necesar individualizării sancțiunii disciplinare aplicate.

j) Neprezentarea la interviul pentru proiectul BMW a avut loc la data de 5 noiembrie 2024 și a reprezentat o abatere disciplinară prin neexecutarea dispozițiilor managerului direct cu sustragerea de la îndeplinirea sarcinilor de serviciu prin invocarea unor pretexte și abordare ostilă față managerul direct. Fapta constituie abatere disciplinară și a fost avută în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare, chiar dacă a avut o pondere mult redusă față de raportarea frauduloasă a timpului efectiv de lucru.

k) Resetarea laptop-ului de serviciu la setările din fabrică a avut loc în zilele de 11 și 12 septembrie 2024 și a reprezentat o abatere disciplinară prin încălcarea Regulamentului Intern, apreciată ca fiind gravă întrucât calculatoarele MacBook Pro nu se blochează și nu au nevoie de resetare, iar angajata a procedat la resetare pentru a șterge orice probe din acest deși avea interdicție expresă de a proceda astfel cât timp investigația CSIRT nu era finalizată. Reprezintă o faptă comisă cu intenție directă calificată prin scopul împiedicării aflării de către angajator a faptelor comise de angajată și care ar fi putut fi considerate abateri disciplinare și a fost avută în vedere la aplicarea sancțiunii disciplinare.

Așadar faptele care constituie abatere disciplinară și care au fost sancționate au fost comise într-un interval mai mic de 6 luni anterior emiterii deciziei de sancționare, iar cele comise mai înainte au fost folosite numai pentru caracterizarea comportamentului general al salariatei, pentru individualizarea sancțiunii aplicate, conform prevederilor art. 250 din Codul Muncii.

5. Faptele considerate abatere disciplinară au fost descrise pe larg în Decizia nr. 1239/03.03.2025

Decizia nr. 1239/03.03.2025 descrie pe larg faptele reținute ca abateri chiar dacă, în raport cu documentele prezentate Comisiei de cercetare disciplinară, reprezintă un rezumat, și cadrul legal aplicabil, precizându-se pentru fiecare abatere în parte care sunt prevederile încălcate. Atât din Decizia nr. 1239/03.03.2025 cât și din toate documentele anexă care au stat la baza emiterii acesteia și care au fost comunicate contestatoarei reies datele comiterii faptelor considerate abateri disciplinare, așa cum am indicat și mai astfel că nu există nicio neclaritate sub acest aspect.

Consideră contestatoarea, prin apărător, că ar fi trebuit menționate datele exacte ale celor 4.660 de mesaje e-mail pe care contestatoarea le-a direcționat către adresa sa personală de e-mail, dar aceste fapte nu au fost sancționate disciplinar, ci doar au fost folosite pentru individualizarea sancțiunii aplicate prin caracterizarea comportamentului general al angajatei.

Tendențioasă este și afirmația referitoare la captura de ecran a unui e-mail falsificat, unde ștampila temporală permite probarea falsului, data comiterii faptei fiind menționată în Raportul de audit tehnic digital, ea fiind 16.07.2024, motiv pentru care fapta nu a putut fi sancționată, ci doar avută în vedere la stabilirea comportamentului general al angajatei pentru individualizarea sancțiunii disciplinare.

Toate faptele pentru care s-a reținut răspunderea disciplinară au fost descrise detaliat și ne referim aici la raportarea incorectă a timpului de muncă efectiv prestat sau la nerespectarea locului de muncă, pentru care s-a arătat că s-a avut în vedere intervalul martie — septembrie 2024, asta însemnând intervalul 1 martie 2024 — 30 septembrie 2024.

Am indicat deja în prezentele concluzii scrise, iar anterior în întâmpinare, pentru toate aspectele sesizate, datele exacte ale comiterii faptelor reținute ca abateri disciplinare, indiferent că au mai putut fi sancționate sau nu.

#### 6. Faptele reținute ca abateri disciplinare

Contestatoarea-reclamantă insistă în mod chiar jignitor în cererea de chemare în judecată asupra faptului că s-a „simțit hărțuită de angajator” din cauza faptului că intenționa să-și întemeieze o familie și de aceea direcționat 4.660 de mesaje e-mail, conținând date ale clienților, către adresa sa personală de e-mail care este nesecurizată, vreme de 5 ani înainte de căsătorie. Justificarea contestatoarei este chiar jenantă întrucât păstrarea confidențialității datelor clienților este o obligație nu doar contractuală, ci și legală a IBM, pentru nerespectarea căreia riscă sancțiuni uriașe din partea autorității de reglementare în materia protecției date lor. În plus, nu s-a aplicat nicio sancțiune pentru aceste fapte, fiind mai vechi de 6 luni la momentul aplicării sancțiunii disciplinare.

În ceea ce privește ștergerile din Calendar, acesta este un program informatic actualizat automat la fiecare solicitare de ședință primită din partea colegilor sau a managerului direct, astfel că ștergerea operată de reclamantă reprezintă în fapt un refuz de participare la o sarcină de lucru, iar nu o opțiune personală de organizare.

Cât privește analiza timpului de muncă și a locului de muncă, contestatoarea invocă propria culpă pentru a justifica faptul că „nu a fost niciodată absentă nemotivat” tocmai pentru că a raportat în fals 8 ore de muncă în medie pe zi în toată perioada analizată, deși în realitate a realizat numai o oră și aproape 19 minute de muncă, în medie, zilnic, cu un minim de 4 minute și un maxim de 13 ore. Mai mult, deși a ocolit sarcinile de serviciu prin invocarea a diferite pretexte, pretinde contestatoarea în mod nesincer că nu i s-au alocat sarcini de lucru și de aceea nu a avut motive să interacționeze cu anumite aplicații, astfel că i se pare nefiresc să petreacă 8 ore în aceste aplicații chiar și fără a avea atribuții concrete. În realitate, în cele mai multe cazuri contestatoarea deschidea calculatorul la începutul zilei de lucru, mai revenea pe la mijlocul zilei și apoi la sfârșitul programului, după cum reiese clar din raportul de audit tehnic digital. Mai pretinde contestatoarea că nu a fost acuzată de neîndeplinirea vreunei sarcini specifice, de nerespectarea vreunui termen limită sau de afectarea vreunui proiect, în condițiile în care cercetarea disciplinară tocmai asta a relevat de fapt: evitarea permanentă de către contestatoare a sarcinilor de serviciu, invocarea unor false probleme tehnice, inventarea unei hărțuiri (care nu a avut loc niciodată), ștergerea invitațiilor la ședințe (fie pentru participare online, fie în persoană), refuzul de a semna acorduri de confidențialitate (deși a făcut-o ani de zile înainte) sau transmiterea corespondenței de serviciu către servere e-mail nesecurizate.

Chiar și obligația de serviciu de a-și actualiza CV-ul profesional (pentru a putea fi implicată în noi proiecte) este abordată de reclamantă ca „o decizie personală” la care angajatorul nu are avea niciun cuvânt de spus, deși contestatoarea a făcut asta ani de zile înainte de 2024, fiind implicată în numeroase proiecte fără să existe discuții. Contestatoarea nu oferă absolut nicio explicație la această schimbare radicală de atitudine, iar la cercetarea disciplinară nu a participat în mod voit.

Și despre susținerea „unei erori tehnice neimputabile” în privința folosirii accesului la BlueRoom există înregistrări realizate chiar de către reclamantă din care se vede clar faptul că introduce deliberat date greșite pentru a obține din partea sistemului un mesaj de eroare, iar această situație a fost constatată tot de către auditul tehnic digital. Dar nici această abatere nu a fost sancționată disciplinar.

Înregistrarea fără drept și fără consimțământ a unor ședințe online constituie abatere disciplinară prin încălcarea BCG, parte integrantă a Regulamentului Intern al IBM, dar nu a fost sancționată disciplinar și oricum nu este vorba despre vreo „prezumție de vinovăție”, ci despre existența acestor înregistrări în laptop-ul de serviciu al contestatoarei, adică fapte probate mai presus de orice îndoială.

Neprezentarea la întâlnirile programate de managerul direct nu reprezintă abatere disciplinară minoră când probează în fapt o evitare deliberată a sarcinilor de serviciu, astfel că aplicarea unui avertisment ar putea fi reținută numai dacă ar fi existat doar o singură faptă cu caracter izolat, iar nu mai multe astfel de fapte. Alături de mai multe abateri disciplinare mult mai grave.

Refuzul de participare la interviul pentru clientul BMW reprezintă o dovadă clară de recredință din partea contestatoarei care a refuzat, chiar ostentativ, îndeplinirea unei sarcini de serviciu sub pretextul dezacordului de a încheia, nici măcar atunci, ci în viitor, un angajament de confidențialitate privind datele și informațiile clientului, deși a mai făcut acest lucru ani de zile înainte acestui incident, fiind o procedură normală, iar nu o procedură nouă.

Resetarea laptop-ului de serviciu, operată chiar de două ori, nu era justificată tehnic, ci a fost un pretext al contestatoarei pentru a șterge datele din calculator. Nu este sub nicio formă vorba despre „obediță” așteptată de angajator din partea contestatoarei, ci angajatorul aștepta onestitate și implicare, profesionalism, primind însă nesinceritate și eschivare de la orice sarcini normale de serviciu din partea contestatoarei, ba chiar acte total lipsite de onestitate, cum ar fi falsificarea unor date.

Sanțiunea disciplinară aplicată nu este abuzivă, ci rezultatul cântăririi atente a gravității faptelor comise prin raportare atât la prevederile legale și sau regulamentare încălcate, cât și la specificul activității angajatorului, la care munca în echipă este absolut necesară, sinceritatea relațiilor colegiale și cu superiorii ierarhici fiind esențială.

Având în vedere faptul că raportările false de activitate au cauzat prejudicii materiale directe societății, contestatoarea încasând salarii fără contraprestația corespunzătoare în muncă, iar transmiterea mesajelor cu date ale clienților către un mediu digital nesecurizat (adresa personală de e-mail a contestatoarei) a afectat credibilitatea angajatorului în fața clienților altă individualizare a sancțiunii disciplinare nu o consideră acceptabilă pentru că ar afecta angajatorul în continuare.

Întrucât Decizia de sancționare disciplinară nr. 1239/03.03.2025 este legală și temeinică, apreciază că se impune respingerea cererii de anulare a acesteia ca neîntemeiată, cu consecința inevitabilă și a respingerii capetelor de cerere 2 și 3 (repunerea în situația anterioară și, respectiv, obligarea la plata unor despăgubiri reprezentând drepturile salariale), care sunt indisolubil legate de primul capăt de cerere.

De asemenea, având în vedere argumentele expuse mai sus, apreciază că și capătul subsidiar de cerere, anume reindividualizarea sancțiunii disciplinare și înlocuirea ei cu cea avertismentului, este neîntemeiat și se impune a fi respins pe acest temei. De asemenea, capetele de cerere subsidiare 2 și 3, la rândul lor indisolubil legate de primul capăt de cerere subsidiar, se impune a fi respinse ca neîntemeiate.

În drept, concluziile scrise, ca și întâmpinarea au fost întemeiate pe prevederile Codului muncii menționate în cuprinsul documentului, anume art. 39 alin. (2) litere a), b) și c), art. 55 lit. c), art. 58 alin. (2), art. 61 lit. a), art. 63 alin. (1), art. 248 alin. (1) lit. e), art. 250 — 252, art. 268 și art. 269.

***Analizând actele și probele administrate în cauză, prin prisma prevederilor legale și susținerilor părților, instanța reține următoarele:***

Față de dispozițiile art. 248, alin. 1 Cod de procedură civilă, instanța se va pronunța mai întâi asupra excepției nulității absolute a sancțiunii disciplinare cu desfacerea contractului individual de muncă dispusă prin Decizia nr. 1239/03.03.2025, emisă de intimata IBM România

S.R.L. având în vedere faptul că cercetarea disciplinară prealabilă s-a desfășurat în lipsa convocării salariatei, invocată de contestatoare, în temeiul disp. art. 251, alin. 2 din Codul muncii.

Contestatoarea Condrache Andrada – Mariana a fost angajată intimă IBM România S.R.L., în funcția de programator (COR 251202), conform contractului individual de muncă înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților sub nr. 400933/23.11.2025.

Prin Decizia nr. 1239/03.03.2025, emisă de intimata IBM România S.R.L. s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în temeiul disp. art. 39, alin. 2, lit. a, b, c, art. 55, lit. c, art. 58, alin. 2, art. 61, lit. a, art. 63, alin. 1, art. 248, alin. 1, lit. e, art. 250, art. 252, art. 268 și art. 269 din Codul muncii, făcând și aplicarea articolelor 4.6, 4.9, 6.2, 6.3, 6.7, 9.2, 10.3, 10.4, lit. a și d, 10.5, 10.6, 10.7 și 11 din Regulamentul Intern al Societății inclusiv prin raportare la prevederile art. 1.4 – Cooperarea, 2.2 – Protejarea și folosirea bunurilor IBM și a celor aparținând terților, 2.3 – Partajarea și primirea unor informații proprietare și confidențiale, 2.4 – Evitarea dezvăluirii accidentale, 2.7 – Gestionarea informațiilor cu caracter personal, 3.1 – Protejarea proprietății intelectuale a IBM, 4.1 – Obligația de a fi onest, 4.2 – Raportarea și înregistrarea informațiilor din BCG.

La baza emiterii deciziei nr. 1239/03.03.2025 au fost avute în vedere: referatul de sesizare nr. 605/03.02.2025 comunicat de dl. Sorin – Adrian Roșu, Team Manager prin care în urma unui audit tehnic digital și a unei investigații CSIRT s-a adus la cunoștință necesitatea investigării unor fapte care ar putea constitui abateri disciplinare comise de d-na Andrada – Mariana Condrache, și Raportul prezentat de Comisia de cercetare disciplinară constituită în temeiul prevederilor art. 247 și art. 251 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și art. 11 din Regulamentul Intern al Societății prin Decizia nr. 606/03.02.2025 a administratorului societății pentru a efectua cercetarea disciplinară prealabilă privind pe angajata Andrada – Mariana Condrache având funcția de programator (COR 251202), în cadrul Societății, raport întocmit în condițiile imposibilității audierii salariatei întrucât aceasta nu s-a prezentat la locul, data și ora la care a fost convocată, fără a oferi motive obiective ale absenței și a analizării tuturor documentelor avute la dispoziție inclusiv a Raportului de audit tehnic digital și a documentelor anexate la acesta.

Împotriva acestei decizii de sancționare disciplinară, contestatoarea a formulat contestație în termen legal, ce constituie obiectul prezentei cauze.

Legislația muncii impune parcurgerea unor etape obligatorii, mai înainte de aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Astfel, potrivit dispozițiilor art. 251 alin. (1) Codul muncii, nicio sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă fără efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În cadrul acesteia, salariatul trebuie să fie convocat de președintele comisiei, iar în cuprinsul convocatorului trebuie să fie menționate faptele pentru care este cercetat disciplinar, locul și ora stabilite pentru cercetare. Lipsa acestor elemente este sancționată cu nulitatea absolută.

Pentru aplicarea corectă a sancțiunii disciplinare, cu excepția avertismentului scris, angajatorul trebuie să se asigure că sunt respectate etapele premergătoare ce alcătuiesc dosarul de cercetare disciplinară în baza căruia se dispune aplicarea sancțiunii: referatul de sesizare a abaterii disciplinare; decizia de numire a comisiei de cercetare disciplinară; convocarea salariatului la cercetarea disciplinară; procesul verbal al cercetării disciplinare; raportul comisiei de cercetare disciplinară și decizia de sancționare disciplinară. Omisiunea angajatorului de a parcurge etapele cercetării disciplinare, sau efectuarea lor într-un mod deficitar are ca și rezultat anularea deciziei de sancționare.

În speță, în ceea ce privește prima convocare emisă de angajatorul intimat, pentru data stabilită pentru efectuarea cercetării disciplinare din 14.02.2025, ora 10.00, instanța constată că, contestatoarea a fost în concediu medical, astfel că, cercetarea disciplinară nu a putut fi efectuată, având în vedere că raporturile de muncă erau suspendate în acea perioadă. (Convocarea nr.

658/04.02.2025 înregistrată la BEJ Brad Gheorghe sub nr. 6/12.02.2025 – filele 58,59 vol. I dos. și Certificatul de concediu medical Seria CCMAT nr. 5957805 din data de 13.02.2025 – fila 60 vol. I dos.).

Din Înștiințarea adresată contestatoarei rezultă că intimata a depus la Biroul Executorului Judecătoresc Brad T. Gheorghe un alt convocator, înregistrat sub nr. 8/19.02.2025, ora 15:00 (fila 67 vol. I dos.). În lipsa destinatarilor de la adresa din

și în lipsa unei cutii poștale, această înștiințare a fost afișată, contestatoarea fiind doar informată că trebuie să se prezinte la biroul executorului în ziua următoare sau, cel târziu, în termen de 3/7 zile pentru a ridica documentul - Convocatorul. În caz contrar, conform art. 163 alin. (3) Cod Procedură Civilă, comunicarea convocatorului s-ar considera efectuată la expirarea termenului de 3/7 zile.

Conform art. 251 alin. (2) din Codul Muncii, contestatoarea trebuia să fie convocată înainte de desfășurarea cercetării disciplinare, iar angajatorul nu ar fi trebuit să efectueze cercetarea în lipsa unei dovezi clare de comunicare. Procedura utilizată pentru comunicarea convocatorului, respectiv afișarea unei înștiințări pentru a se prezenta la executor pentru a ridica Convocatorul din data de 19.02.2025, nu echivalează cu o comunicare efectivă a acestuia. Întrucât angajatorul a dorit să uzeze de serviciile unui executor judecătoresc, ar fi trebuit să existe o dovadă de comunicare emisă de acesta înainte de data de 21.02.2025, însă o astfel de dovadă nu există.

Două modalități sunt posibile în ceea ce privește comunicarea actului convocării: prima, constă în înmânarea directă a celui document salariatului convocat, ceea ce presupune semnătura de primire a lui în evidențele angajatorului (de regulă, pe un exemplar al convocării); a doua, în cazul refuzului de primire sau a lipsei salariatului din unitate, convocarea se va face prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta angajatorului său. Se poate face și un proces-verbal în care se consemnează refuzul de primire.

De asemenea, convocarea la cercetarea disciplinară poate fi comunicată salariatului prin intermediul unui executor judecătoresc. Aceasta este o metodă legală utilizată de angajatori, în special în situațiile în care salariatul refuză să primească personal convocarea sau pentru a avea o dovadă incontestabilă a comunicării și a datei la care a fost efectuată. Actul întocmit de executorul judecătoresc este un act de autoritate publică și are forță probantă, atestând faptul că angajatul a fost notificat oficial cu privire la cercetarea disciplinară, chiar dacă a refuzat primirea personal. Legea nu impune o metodă unică de comunicare, ci cere ca angajatorul să asigure transmiterea și confirmarea primirii convocării, oferind salariatului un termen rezonabil pentru a se pregăti și a-și formula apărarea.

În speță, instanța constată că, angajatorul intimat nu s-a asigurat de comunicarea efectivă a convocatorului.

Cât despre termenul rezonabil avut la dispoziție de salariată pentru a-și pregăti apărarea, Tribunalul constată că nici acesta nu a fost respectat de către angajatorul intimat. Chiar și în situația în care convocatorul ar fi fost comunicat efectiv contestatoarei la data de 19.02.2025, ora 15.45, instanța constată că nu s-a acordat un termen, o perioadă de timp rezonabilă pentru consultarea unui apărător pentru pregătirea apărării ce trebuia susținută în cadrul procesului de cercetare disciplinară prealabilă, fixat pentru data de 21.02.2025 la ora 10.00. Nici transmiterea mailului de către președinta Comisiei de cercetare disciplinară, în ziua de 19.02.2025, ora 15.45 (fila 99 vol. I dos.) nu respectă timpul rezonabil ce i-ar fi fost necesar contestatoarei pentru pregătirea apărării.

Acest termen trebuie să fie unul rezonabil, suficient pentru pregătirea apărării de către salariatul cercetat. El trebuie să aibă timpul necesar pentru a medita la aspectele menționate în convocator și să expună un punct de vedere coerent la întrebarea cu membrii comisiei de cercetare. Nerespectarea termenului menționat în convocare poate atrage nulitatea măsurii de

sanționare salariatul suferind o vătămare a drepturilor sale prin nerespectarea garanțiilor legale instituite în scopul efectuării corecte a cercetării disciplinare.

În niciun caz convocarea nu poate fi înmănată în chiar ziua stabilită pentru întrevedere și nici cu o zi înaintea acestei întrevederi. Scopul reglementării prin lege a modului în care trebuie realizată cercetarea disciplinară prealabilă, inclusiv sub aspectul convocării salariatului, este garantarea dreptului acestuia la apărare, în sensul de a-i permite să își pregătească toate mijloacele de apărare față de faptele imputate, să i se acorde efectiv dreptul să dea explicații cu privire la acestea, să prezinte dovezi în susținerea explicațiilor.

În speță, angajatorul intimat, așa cum prevede art. 272 din Codul muncii, republicat nu a făcut dovada îndeplinirii condiției primordiale ce stă la baza aplicării celei mai grave sancțiuni disciplinare, respectiv nu a făcut dovada convocării în scris a salariatei contestatoare potrivit disp. art. 251 din Codul muncii, cercetarea disciplinară prealabilă efectuându-se în lipsa convocării salariatei, fapt ceea ce conduce la anularea Deciziei nr. 1239/03.03.2025 emisă de intimata IBM România S.R.L.

Raportat la situația juridică analizată supra, Tribunalul nu va mai analiza excepția invocată de contestatoare întemeiată pe disp. art. 252, alin. 1 din Codul muncii - 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, și nici nu se mai impune a mai verifica temeinicia deciziei contestate cu privire la posibilele fapte săvârșite de contestatoare.

În situația în care sancționarea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, potrivit dispozițiilor art. 80 alin. 1 și 2 din Codul Muncii, republicat, Tribunalul va dispune anularea acesteia și va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de sancționare cu obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariați contestatoare, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la data reintegrării efective în muncă.

Față de considerentele de fapt și de drept mai sus reținute, Tribunalul va admite excepția nulității absolute a sancțiunii disciplinare cu desfacerea contractului individual de muncă dispusă prin Decizia nr. 1239/03.03.2025, emisă de intimata IBM România S.R.L. având în vedere faptul că cercetarea disciplinară prealabilă a fost desfășurată în lipsa convocării salariatei, invocată de contestatoare și va admite contestația formulată de contestatoarea Condrahe Andrada – Mariana, în contradictoriu cu intimata IBM România S.R.L. Va anula Decizia nr. 1239/03.03.2025 emisă de intimata IBM România S.R.L. Va obliga pe intimată să reintegreze în muncă pe contestatoare pe funcția deținută anterior emiterii deciziei, respectiv cea de programator (COR 251202). Va obliga pe intimată să-i plătească contestatoarei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la data reintegrării efective în muncă.

În temeiul dispozițiilor art. 453 din Noul Cod de procedură civilă, instanța, reținând că intimata este în culpă procesuală, o va obliga să-i plătească contestatoarei suma de 11.900 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând onorariu avocat, conform Factura Seria AVAM nr. 0380/18.03.2025 (fila 49 vol. II dos.).

PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
HOTĂRĂȘTE

Admite excepția nulității absolute a sancțiunii disciplinare cu desfacerea contractului individual de muncă dispusă prin Decizia nr. 1239/03.03.2025, emisă de intimata IBM România

S.R.L. având în vedere faptul că cercetarea disciplinară prealabilă a fost desfășurată în lipsa convocării salariații, invocată de contestatoare.

Admite contestația formulată de contestatoarea Condache Andrada – Mariana,

cu domiciliul procesual ales la Cabinet de avocat „Alexandru Mușătoiu”, situat în Timișoara, Piața Victoriei, nr. 1, ap. 9, jud. Timiș, în contradictoriu cu intimata IBM România S.R.L. cu sediul în București, șoseaua Orhideelor, nr. 15D, clădirea A – The Bridge, et. 5, Sector 6, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul București J40/5106/1991, CUI RO 378660, cont bancar RO07RZBR0000060002405964, deschis la Raiffeisen Bank – SMB, cu domiciliul procesual ales la Societatea Civilă de Avocați „Bulai și Asociații”, cu sediul în București, str. Bâlea, nr. 10, Sector 4, și în consecință:

Anulează Decizia nr. 1239/03.03.2025 emisă de intimata IBM România S.R.L.

Obligă pe intimată să reintegreze în muncă pe contestatoare pe funcția deținută anterior emiterii deciziei, respectiv cea de programator (COR 251202).

Obligă pe intimată să-i plătească contestatoarei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la data reintegrării efective în muncă.

Obligă pe intimată să-i plătească contestatoarei suma de 11.900 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

Executorie de drept.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare, apel ce se va depune la Tribunalul Caraș-Severin.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților, prin grefa instanței, azi, 5 noiembrie 2025.

PREȘEDINTE  
HERMAN DANIEL IOAN

ASISTENT JUDICIAR  
PETRICE ANISOARA

ASISTENT JUDICIAR  
ROȘCA LETIȚIA- COSTINA

GREFIER  
CIOBANU SPERANȚA-DIANA

Red: HDI/RLC  
Tehnored.CSD/18.11.2025  
Ex.4