

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

DECIZIE DE SUSPENDARE A CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU ABSENȚE NEMOTIVATE

DECIZIA Nr.

Data

Ca urmare a referatului/notei/adresei înregistrată cu nr. de sesizare a conducerii¹, de către.....², cu privire la absentarea nemotivată a salariatul/a în perioada

În baza Procesului-verbal privind desfășurarea procedurii cercetări disciplinare prealabile înregistrat cu nr.³,

În temeiul dispozițiilor art. 51 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii republicat și potrivit prevederilor Regulamentului intern al⁴ al contractului colectiv de muncă al

Președintele/Rectorul/Directorul General/Directorul⁵, numit prin⁶ nr. .../ a⁷;

DECIDE:

Art.1. Începând cu data de se suspendă contractul individual de muncă al d-lui/dnei având funcția de în cadrul societății, conform art. 51 alin. (2) din Codul muncii.

Art. 2. Suspendarea este dispusă pe o perioadă de zile⁸ începând cu data de și până la data de

Art. 3. – Prezenta decizie poate fi contestată în termen de 45 de zile, la Tribunalul⁹.

Art. 4. – (1) Compartimentul Resurse Umane și Contabilitate vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.

(2) Prezenta decizie își produce efectele începând cu data de

REPREZENTANȚI LEGALI ANGAJATOR¹⁰,

.....

L.S.

Note:

¹ Reprezentantul legal al autorității contractante sau altă persoană competentă să emită decizii.

² De exemplu:

- șeful compartimentului din care face parte salariatul;
- un organ de control intern sau din afara centrului;

– prin autosesizare, atunci când persoana abilitată să aplice sancțiunea constată în mod direct săvârșirea unei abateri disciplinare;

– orice altă persoană care, având cunoștințe despre săvârșirea abaterii, sesizează conducerea centrului în acest sens.

³ La finalizarea cercetării disciplinare prealabile, comisia numită în acest sens va întocmi un proces-verbal de constatare, care trebuie să cuprindă: indicarea subiectului abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară prealabilă și ascultarea salariatului, prezentarea condițiilor și împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, prezentarea consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a eventualelor sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat, stabilirea gradului de vinovăție a salariatului, probele administrate și propunerile persoanei/comisiei împuternicite de către angajator să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă de clasare a cauzei sau de sancționare disciplinară a salariatului.

^{4,5} Denumirea angajatorului.

⁶ Menționarea actului de numire, după caz.

⁷ Menționarea emitentului actului de numire, după caz.

⁸ Contractul de muncă este suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin Regulamentul intern.

⁹ Tribunalul în circumscripția căruia domiciliază salariatul/salariata. De exemplu, Tribunalul Municipiului București – Secția a VIII-a Litigii de muncă și asigurări sociale pentru un salariat cu domiciliul în București.

¹⁰ Potrivit regulilor specifice angajatorului. De exemplu: Director General, Director Economic, precum și Șef Resurse Umane și aviz juridic.