

CURSUL NR. 6

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

1. Considerente generale.

Contractul individual de muncă, întocmai ca și orice contract, poate înceta din mai multe motive și prin mai multe modalități. Dacă avem în vedere criteriul *modalităților și a cauzelor* izvoarelor, putem vorbi de încetarea *de drept*, prin *acordul voinței părților* și ca urmare a *manifestării unilaterale de voință a uneia dintre părți*.

Dacă clasificăm modalitățile de încetare a contractului individual de muncă (în continuare: CIM) prin prisma criteriului *inițiativei* încetării, suntem în fața demisiei sau a concedierii. *Demisia* (art. 81 C. Muncii) este o modalitate a încetării CIM, care se inițiază de salariat, iar *concedierea* (art. 58-80 C. muncii) denotă inițiativa angajatorului.

Concedierea, adică modalitatea de încetare CIM din inițiativa angajatorului, la rândul ei poate fi dispusă *din motive care țin de persoana salariatului* sau, dimpotrivă de motive *care nu țin de persoana salariatului* (această din urmă modalitate poate fi individuală sau colectivă).

În general și în principiu, nulitatea contractelor se constată la cererea părților de către instanța de judecată. Nulitatea poate fi ridicată și pronunțată și din oficiu, de către instanța de judecată, dar *numai* în cadrul unui proces civil (litigiu) declanșat printr-o *cerere* de chemare în judecată (sau contestație), adică în cadrul unei proceduri declanșate la inițiativa reclamantului (contestatorului). Aceasta este regula comună (de bază) de *drept civil*.

Spre deosebire de regula instituită în raporturile civile bazate pe contracte de natură civilă, *în dreptul muncii* nu instanța pronunță încetarea CIM. Instanța de judecată doar *verifică* legalitatea sau temeinicia încetării CIM, iar această verificare intervine doar în caz de sesizare a instanței prin contestație.

2. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.

Acordul părților este nu numai o modalitate de naștere a raportului juridic contractual, ci și o modalitate de stingere a acestui raport, în virtutea principiului libertății contractuale. Codul muncii, în art. 55, lit. b. a prevăzut expres această modalitate de stingere a raportului de muncă.

Acordul este, bineînțeles, *bilateral* și determinabil ca *dată*. Data încetării raportului de muncă (a sfârșitului executării CIM) poate fi data semnării contractului sau o dată viitoare determinată sau determinabilă. Dacă nu se indică o dată certă *viitoare*, se presupune (se prezumă) că este vorba de data semnării contractului.

Întocmai ca și încheierea CIM, desfacerea lui prin acordul părților, pentru a fi valabilă, *trebuie să îmbrace forma scrisă*.

Desigur, în practică, un asemenea acord, în cele mai multe cazuri este precedată de *nepotriviri* și *conflicte*. Poate fi vorba de abuzuri din partea angajatorului (de exemplu pretenții de prestații peste atribuțiile din fișa postului) sau de executarea

necorespunzătoare a muncii din partea salariatului (întârzieri în executarea sarcinilor, neseriozitate, lipsă de socializare etc.). În asemenea situații acordul este o adevărată *tranzacție* de prevenire a unor litigii în fața instanței de judecată, din care chiar și cel care câștigă procesul poate ieși ”șifonat”. De obicei, desfacerea CIM prin acordul părților *nu se motivează*.

În practică pot fi întâlnite cazuri în care ambele părți, bilateral, includ clauza de confidențialitate care poate viza nu numai păstrarea secretului asupra muncii prestate, dar și în ceea ce privește *motivele de încetare a raportului de muncă*. În funcție de rezultatul negocierilor (și a raporturilor de forță), angajatorul plătește sau se obligă la plata unor *compensații*. De obicei, asemenea compensații nu se plătesc, decât dacă au fost negociate. Dacă acordul de desfacere a CIM nu prevede asemenea compensații concrete, salariatul nu poate avea nicio pretenție bănească ulterioară.

Acordul de încetare a CIM are o putere juridică foarte mare, se bucură chiar de forța lucrului judecat, prezumție care poate fi răsturnată numai prin dovedirea ulterioară a unor vicii de consimțământ, cum ar fi eroarea, dolul (inducerea în eroare), violența sau leziunea.

3. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.

Când ne referim la un efect al unui raport juridic însoțit cu termenul ”de drept”, întotdeauna suntem în fața unor dispoziții legale imperative care determină consecințe în *puterea și prin efectul legii*. Este vorba de norme legale care sunt nu numai imperative, ci sunt și *expres prevăzute* (scrise) în vreo lege (prin vreun text legal).

Articolul 56 din Codul muncii prevede nu mai puțin de zece cazuri de încetare de drept a CIM. Potrivit art. 49., alin. 5 din C. muncii, aceste cauze vor *prevala* (vor avea prioritate) față de alte modalități de încetare a CIM.

CIM încetează de drept în următoarele situații:

a.) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii. (art. 56 alin.(1) lit. a.) C. muncii).

Decesul, ca fapt (eveniment juridic) are ca efect încetarea capacității de exercițiu a persoanei fizice, atât în cazul angajatorului, cât și în cazul salariatului. În cazul *persoanei juridice* (care, evident poate juca în toate cazurile doar rolul de angajator) efect de stingere al capacității de exercițiu îl are *radierea* ei din registrele publice (Oficiul Registrului Comerțului, Grefa Judecătorei etc.). Desigur, radierea intervine ca efect al finalizării *procedurii de dizolvare*.

Încetarea persoanei juridice în unele cazuri poate fi urmarea *fuziunii, divizării totale* sau *transformării*. În cazul dizolvării persoanei juridice prin aceste procedee, contractele individuale de muncă nu vor dispărea, ci vor fi transferate întreprinderii (întreprinderilor) rezultate. Art. 173- 174 din Codul muncii instituie reguli de protejare și de salvare a contractelor de muncă în favoarea salariaților. Aceste reguli, care privesc situația și protecția salariaților în caz de *transfer de întreprinderi* au fost instituite datorită unor abuzuri practicate la nivel internațional, dar au aplicabilitate și la nivel național.

b.)la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții ori a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică. (art. 56 alin. (1) lit. b C. muncii).

Procedura de *declarare judecătorească a decesului* este reglementată de articolele 49 și 50 din *Codul civil*. Codul civil reglementează două ipoteze de acest fel. Prima ipoteză vizează persoana dispărută, despre care există anumite indicii, că a decedat. Procedura se declanșează la cererea oricărei persoane interesate dacă au trecut *cel puțin 2* ani de la data ultimelor informații din care rezultă că era în viață.

O a doua ipoteză (art. 50 din Codul civil) se referă la dispariția unei persoane în condiții deosebite, cum ar fi inundațiile, cutremurul, catastrofa de cale ferată ori aeriană, naufragiul, în cursul unor fapte de război sau în împrejurări asemănătoare. În asemenea situații persoanele îndreptățite pot cere declararea judecătorească a morții *după* un termen de 6 luni de la producerea evenimentului deosebit.

Hotărârea judecătorească de declarare a morții are aceleași efecte ca și decesul.

Punerea sub *interdicție judecătorească* a fost o altă cauză de încetare de drept a CIM. Scopul acestei măsuri este în primul rând ocrotirea intereselor celui pus sub interdicție, cu efectul lipirii acestuia de capacitatea de exercițiu (lipsirea persoanei puse sub interdicție de capacitatea de a intra în raporturi juridice obligaționale). Ca măsură de protecție *era concepută ca fiind definitivă* (inclusiv, ca motiv de încetare a CIM) în conformitate cu reglementările inițiale a Codului civil adoptat în 2011.

Însă, a intervenit Decizia nr.601/2020 a Curții Constituționale a României, care a declarat ca neconstituționale unele dispoziții ale art. 164 din Codul civil (care se referă la punerea sub interdicție judecătorească). Conform acestei decizii (cu putere de lege), nimeni nu poate fi lipsit de capacitate de exercițiu la modul definitiv. Adică, măsura de protecție a devenit temporară, revizibilă la termenele pe care le va prevedea instanța de judecată. S-ar impune o reglementare a CIM, prin care acesta să fie suspendată pe o perioadă de timp (de exemplu 6 luni), deoarece un asemenea termen cert ar proteja interesele salariatului, dar și cele ale angajatorului.

c.)la data împlinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II. (art. 56, alin. (1) lit. c.) C. muncii).

Se poate observa că, textul legal reunește *mai multe ipoteze* de încetare de drept a CIM. În practică, în unele ipoteze raportul de muncă încetează definitiv, în alte cazuri, acest raport poate continua, cu conținut modificat. În continuare vor fi analizate aceste ipoteze.

c.1.) la data împlinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

Atât în cazul femeilor, cât și cel al bărbaților, în prezent *stagiul minim de cotizare* este de 15 ani. *Stagiul complet de cotizare* este de 35 de ani. Vârsta standard de pensionare este de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați.

Dacă, după îndeplinirea acestor condiții cumulative salariatul va continua să presteze în continuare munca, în doctrină se consideră, că suntem în prezența unui nou CIM. În mod normal, în asemenea situație, se va încheia *un nou contract de muncă*, în forma scrisă.

c.2.)La data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III sau de la data comunicării deciziei medicale în cazul pensiei de invaliditate de gradul I sau II.

Prin *invaliditate* se înțelege pierderea totală sau parțială (cel puțin jumătate) din capacitatea de muncă, indiferent dacă este vorba de evenimente negative intervenite în cursul prestării muncii sau în afara raportului de muncă.

Textul legal este destul de ambiguu (echivoc și nu univoc). Prin interpretarea în spiritul și nu în litera legii (adică conform voinței reale a legiuitorului) rezultă următoarea interpretare: *în cazul comunicării deciziei invalidității de gradul I și gradul II, contractul de muncă încetează de drept, iar în cazul invalidității de gradul III, CIM poate înceta de drept, dacă nu se continuă prestarea muncii din partea salariatului.*

- *invaliditatea de gradul I* înseamnă pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;
- *invaliditatea de gradul II* înseamnă pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;
- *invaliditatea de gradul III* presupune diminuarea capacității de muncă cu cel puțin jumătate.

În cazul invalidității de gradul III se poate presta muncă din partea angajatului cu *jumătate de normă* (4 ore pe zi), dacă salariatul dorește acest lucru și dacă condițiile de muncă permit acest lucru.

Medicul expert în securitate socială are competența stabilirii gradului de invaliditate, prin decizie. Decizia acestuia poate fi contestată în termen de 30 de zile la comisiile medicale de contestații. Decizia comisiei poate fi atacată în justiție, la instanța judecătorească, deoarece liberul acces la justiție este garantat.

c.3.)la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale sau pensiei anticipate.

Salariatul poate cere pensionarea *anticipată* dacă:

- a depășit *cu peste* (cel puțin) 8 ani stagiul complet de cotizare și
- mai are maximum 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare.

Pensionarea *anticipată parțială* se poate acorda dacă: salariatul:

- a depășit *cu mai puțin* de 8 ani stagiul complet de cotizare și
- mai are cel mult 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare.

În cazul ambelor forme de pensie anticipată, fostul salariat nu mai poate realiza venituri din muncă. Dacă, totuși încheie un nou contract de muncă, cu fostul angajator sau alt angajator, *plata ambelor forme de pensii anticipate se suspendă.*

c.4.)la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Această formă de pensionare *cu reducerea vârstei standard* de pensionare nu se confundă cu formele pensionării anticipate. Se acordă pentru raporturi de muncă prestate

în condiții deosebite de muncă (expunere permanentă la factori de risc profesional) sau pentru condiții speciale de muncă (expunere la factori de risc profesional pentru cel puțin 50% din timpul de lucru).

Locurile de muncă caracterizate prin condiții deosebite sau speciale sunt *legal determinate*. Cu titlu exemplificativ, iată câteva domenii: mineritul subteran, cercetare sau prelucrare în domeniul materiilor nucleare, personalul navigant din aviație, solist vocal (artist), cascadorie, dresaj de animale sălbatice etc.

d.)ca urmare a constatării nulității absolute a contractului de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă. (art. 56, alin. (1) lit. d.) C. muncii).

În domeniul convențiilor civile, regula constatării nulității absolute este calea judecătorească, ceea ce înseamnă, că instanța de judecată va constata nulitatea în cadrul unui litigiu.

În cazul raporturilor de muncă, dacă CIM este nul, constatarea nulității absolute va fi efectuată pe cale convențională, iar intervenția judecătorească se va produce numai dacă părțile nu se înțeleg și dacă una dintre ele (angajatorul sau salariatul) se adresează instanței competente.

Desigur, suntem în prezența acestei cauze de nulitate *numai în cazul în care, prin înlocuirea automată a unor clauze nule CIM nu se poate salva* (de exemplu inaptitudinea din prestării muncii medical constatate nu se pot salva restul clauzelor).

Nulitatea va duce la încetarea raportului de muncă, dar va avea *efecte numai pentru viitor*, adică prestațiile efectuate nu se restituie.

e.)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare. (art. 56, alin. (1) lit. e.) C. muncii).

Lecturarea simplă și superficială a acestui text legal poate da naștere la o înțelegere greșită a acestui motiv de încetare de drept.

Despre ce este vorba?

Legiuitorul vizează situația în care un salariat (X) a fost concediat nelegal sau nedrept. Pe postul astfel eliberat, patronul a angajat alt salariat (Y). X face contestație și câștigă procesul, instanța obligându-l pe angajator să-l reintegreze pe salariatul X în muncă, pe postul pe care îl ocupa anterior. Numai că acel post este ocupat de salariatul Y, care, pe de o parte nu are nicio vină (să presupunem), iar pe de altă parte hotărârea judecătorească reglementează raporturile dintre patron și salariatul X.

X ar trebui să dea în judecată în viitor (sau ar fi trebuit să-l dea în judecată) alături de patron și pe Y. Pentru a se evita asemenea complicații, legiuitorul a introdus soluția simplă oferită de art. 56, alin. (1) lit. e.) C. muncii, de încetare de drept a CIM *al salariatului Y (cel angajat ilegal în urma concedierii lui X)*.

f.)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești. (art. 56, alin. (1) lit. f.) C. muncii).

Codul penal prevede mai multe feluri de pedepse: amenda, condamnarea la închisoare cu suspendarea executării sub supraveghere și pedeapsa închisorii cu executare.

În acest caz, încetarea de drept a CIM nu se prezintă la rândul ei ca o *pedeapsă* în plus, ci operează, pur și simplu, datorită *absenței* salariatului de la locul de muncă, fiind privat de libertate în incinta penitenciarului.

g.)de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei. (art. 56, alin. (1) lit. g.) C. muncii).

Pentru exercitarea unor profesii se necesită la *modul obligatoriu* avizul, atestarea sau autorizarea. Lipsa acestor documente în cazurile *expres* prevăzute în unele acte normative speciale va atrage sancțiunea nulității contractului individual de muncă.

În cazul încheierii contractului de muncă pentru ocuparea posturilor personalului de pază și gardă de corp este necesar *atestatul* sau *avizul* Poliției. Aceste avize sunt necesare și pentru personalul operator de jocuri de noroc.

Avize, atestări și autorizații sunt necesare, de la diverse autorități, de la caz la caz, și pentru ocuparea posturilor de *verificator metrolog, asistent maternal profesionist, ghid de turism, artificier, inspector de șantier, bonă* etc.

Așa cum am mai arătat lipsa acestor documente certificatoare atrage nulitatea contractului individual de muncă. *Retragerea* avizului, autorizării sau a atestatului atrage *încetarea de drept* a contractului de muncă, iar *expirarea lor* are consecința *suspendării* raportului de muncă, conform art. 50 din Codul muncii.

h.)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția. (art. 56, alin. (1) lit. h.) C. muncii).

Potrivit art.107 alin. (1) și (3) din Codul penal, *măsurile de siguranță* au ca scop înlăturarea unei stări de pericol și preîntâmpinarea săvârșirii faptelor penale (sau a unor noi fapte penale). Aceste măsuri pot fi luate și în cazul celor care, datorită stării de minoritate, debilitate ori alinare mintală nu pot fi trași la răspundere penală, nu pot fi pedepsiți. În asemenea situații, dar și în cazul condamnării salariatului la o pedeapsă *neprivativă de libertate*, instanța va dispune încetarea de drept a CIM. Bineînțeles, se va lua această măsură în cazurile în care inaptitudinea făptuitorului ar reprezenta o stare de pericol viitor sau ar însemna săvârșirea de noi fapte penale.

Pedeapsa complementară reprezintă o altă ipoteză de încetare de drept a CIM. Instanța de judecată, în caz de pronunțare a unei hotărâri de condamnare la pedeapsa închisorii (privative sau neprivative de libertate), va putea interzice ocuparea unei funcții, a unei profesii sau a unei meserii pe o anumită durată de timp, dacă apreciază că se impune o asemenea pedeapsă complementară.

Sunt situații în care condamnarea, pe lângă pedeapsa principală, la pedeapsa complementară este *obligatorie*, de exemplu, în cazul infracțiunii de *luare de mită*.

i.)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată. (art. 56, alin. (1) lit. i.) C. muncii).

Această cauză de încetare de drept a CIM nu necesită prea multe explicații. Totuși, trebuie menționat, că în caz de suspendare a CIM (în cazurile limitativ prevăzute de lege), executarea CIM nu va continua, pentru durata rămasă, ci *automat* va înceta la data împlinirii termenului determinat.

j.) la data retragerii acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani. (art. 56, alin. (1) lit. j.) C. muncii).

Această ipoteză de încetarea de drept (prin efectul legii) a CIM vorbește despre efectul deplin extinctiv al retragerii acordului părintesc. Este vorba de o retragere *pur și simplă*, legiuitorul nu pretinde nicio motivare.

Părinții, de exemplu, în unele cazuri ar putea fi determinați la retragerea acordului datorită caracterului obositor al muncii pentru minor sau pentru caracterul dăunător al muncii raportat la activitatea școlară.

Desigur, retragerea acordului părintesc ar putea fi și abuziv, în lipsa cerinței legale a motivării acestei retrageri. Dar, trebuie să ne gândim, că pretinderea unor motive temeinice ar da posibilitate patronului de a ataca manifestarea de voință parentală. Un litigiu în fața instanței ar dura cel puțin o jumătate de an (6 luni), dar ar fi un non-sens, deoarece, minorul, în toate cazurile, cel puțin într-un an ar putea decide singur (la împlinirea vârstei de 16 ani) dacă continuă sau nu executarea CIM.

4. Concedierea. Aspecte generale.

Chiar dacă putem sesiza o tendință istorică tot mai pronunțată a dezvoltării și lărgirii drepturilor salariaților și chiar dacă o asemenea tendință a reprezentat aspecte preponderent pozitive socio-economice (progresive), trebuie să fie avute și interesele angajatorilor. Economia statelor de drept este o *conomie de piață*, concurențială, iar legiuitorul trebuie să se ferească de lipsirea de motivație investițională a patronilor.

Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Se presupune că acest contract se va finaliza prin pensionare. Această regulă comportă cu sine anumite inconveniente. Salariatul ar fi "legat de glie" dacă regula ar fi absolută. Nu ar avea posibilitatea încheierii unui alt CIM, în condiții mai favorabile cu un alt patron. O asemenea îngrădire a libertății angajatului ar fi cu atât mai injustă și mai gravă, dacă în prezent ocupă (de nevoie) un post sub nivelul studiilor și abilităților, în condițiile apariției unui loc de muncă potrivit.

Pe de altă parte, nici angajatorul nu poate fi forțat să "conviețuiască" cu un salariat care nu își poate îndeplini sarcinile, din motive imputabile sau chiar neimputabile. Dacă ar exista o libertate contractuală deplină de a se desface contractul de muncă după bunul plac al părților, prin manifestare unilaterală de voință, ar exista abuzuri, probabil preponderent din partea angajatorului.

Manifestarea de voință unilaterală poate avea loc din partea salariatului, prin demisie, cu respectarea unui termen de preaviz. O situație similară există și în domeniul contractului de închiriere, unde partea puternică din punct de vedere economic este proprietarul. Proprietarul va trebui să respecte termenul prevăzut în contract și va putea proceda la reziliere numai dacă chiriașul încalcă regulile (neplata chiriei, neplata cheltuielilor, utilizarea inadecvată a spațiului închiriat etc.). În schimb, chiriașul va putea denunța (rezilia, dezice, desface) contractul de închiriere oricând, cu respectarea și în acest caz al unui termen de preaviz.

Soluția legislativă în domeniul concedierilor este prevederea *concretă și limitativă* a motivelor de concediere. Desfacerea unui contract civil în derularea se numește *reziliere*, dar în domeniul dreptului muncii desfacerea convenției (CIM) poartă denumirea specială de *concediere*. Există două feluri de concedieri: din motive care țin de persoana salariatului și din motive care nu țin de persoana salariatului. Concedierea va fi valabilă doar dacă îmbracă *forma scrisă*.

Motivele care țin de persoana salariatului nu sunt neapărat imputabile salariatului. Aceste motive pot fi exterioare și independente de raportul de muncă, de exemplu arestarea pe o perioadă mai mare de 30 de zile.

Motivele de concediere care țin de persoana salariatului sunt prevăzute de art. 61 C. muncii:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care , prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt care nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Concedierea în aceste cazuri este un *drept* și nu o obligație a angajatorului. Textul de lege folosește pentru aceste cazuri expresia: "angajatorul *poate* dispune concedierea."

Motivele de concediere care nu țin de persoana salariatului privesc diferite situații economice, tehnologice organizatorice sau similare. În aceste cazuri decizia scrisă și motivată, venită din partea patronului trebuie să se bazeze pe *un singur motiv*, chiar dacă coexistă mai multe motive.

5. Interdicții la concediere.

a) Interdicții permanente (absolute) la concediere.

Motivele prevăzute la art. 59 C. muncii ca interdicții la concediere nu pot constitui niciodată motivul vreunei concedieri pe tot parcursul executării CIM. Aceste interdicții nu sunt mai puternice ca cele temporare, dar nu privesc vreo situație ivită subit.

Potrivit art. 59 C. muncii, este *interzisă concedierea* salariaților:

- a.) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b.) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

La aceste cauze de interzicere absolută se adaugă cea privind *transferul întreprinderii*. Potrivit art. 173 C. muncii, salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale

acesteia către un alt angajator, potrivit legii. Transferul întreprinderii sau a unor părți ale acesteia *nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă*.

2) Interdicții temporare (relative) la concediere.

Majoritatea interdicțiilor relative sunt situații care atrag totodată și *suspendarea CIM*. Însă, pentru o mai mare exactitate, să vedem, care anume situații temporare atrag după sine interdicția concedierilor, conform art. 60 C.muncii. Aceste interdicții sunt:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt *anterior* emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata efectuării concediului de odihnă.

6. Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului.

A. Concedierea disciplinară.

Conform art. 61 lit. a), una dintre modalitățile de concediere ce țin de persoana salariatului intervine în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

Așadar, pentru a se antrena răspunderea disciplinară a salariatului, acesta trebuie să fi încălcat următoarele dispoziții:

- prevederile regulamentului intern;
- clauzele contractului individual de muncă;
- clauzele contractului colectiv de muncă aplicabil;
- ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;
- normele nescrise de comportament în unitate.

Rezultă clar că, este vorba de abateri care *au legătură cu munca* depusă. Pe de altă parte, deși art. 61 C. muncii indică izvoarele normelor protejate, care sunt norme *scrise*, abaterile disciplinar sancționabile nu se reduc la încălcarea doar a acestor norme. De exemplu, chiar dacă niciuna din actele indicate în lege nu interzic hărțuirea sexuală la locul de muncă, un asemenea comportament constituie fără îndoială o abatere.

Gravitatea abaterii este un element foarte important, deoarece doar abaterile *grave* pot atrage măsura concedierii, mai bine spus *o singură abatere gravă* poate atrage concedierea, în timp ce în cazul abaterilor mai ușoare este necesară *caracterul repetat* al lor. Art. 250 C. muncii ne oferă câteva criterii de apreciere a *gravității abaterilor*:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție a salariatului (intenție sau culpă);
- c) consecințele abaterii disciplinare;

- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior.

Trebuie analizat fiecare criteriu în parte în cazul aprecierii faptelor *concrete*. De exemplu, în general, prezentarea salariatului în stare de ebrietate datorată consumului de alcool sau substanțe halucinogene (droguri) poate fi apreciată o abatere mai ușoară sau mai gravă. Dacă salariatul se prezintă la serviciu în asemenea stare și își cere scuze șefului ierarhic superior, solicitând zi liberă, cu promisiunea de a recupera ziua nemuncită, putem aprecia o asemenea abatere relativ ușoară.

Dacă angajatul băut și drogat manevrează utilaje în interiorul unității, atunci el creează o stare de pericol (lit. a). Dacă activitatea de manevrare a utilajului creează un prejudiciu, atunci intră în funcțiune și lit. c.

Luând un alt exemplu, să zicem, că manevrând un utilaj cu neatenție, angajatul (treaz) distruge mai multe mărfuri, suntem în fața formei de vinovăție denumită culpă (neglijență). Potrivit criteriului de la lit. b, fapta nu se califică automat ca fiind gravă. Însă, dacă distrugerea se produce, în urma unui acces de furie, la modul intenționat, suntem în prezența unei forme de vinovăție mai grave: *intenția*.

Practica judecătorească a cristalizat chestiunea gravității abaterilor și a considerat forme grave de abatere disciplinară, de exemplu:

- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate;
- absența îndelungată și nejustificată de la serviciu;
- lovirea unui coleg sau al unui client;
- nerespectarea normelor de protecție a muncii;
- hărțuirea sexuală a unei colege;
- mobbingul altor salariați;

Aceste exemple de mai sus nu trebuie apreciate automat ca *abateri grave*, fiecare faptă *concretă* trebuie măsurată cu ajutorul criteriilor oferite de art. 250 C. muncii.

În ceea ce privește abaterile mai ușoare, sancționarea lor se va putea întâmpla în condițiile în care acestea se repetă și repetitivitatea denotă o persistență. Concedierea în aceste cazuri, de obicei poate avea loc după aplicarea unor sancțiuni disciplinare pentru fapte anterioare.

Concedierea este cea mai drastică, cea mai gravă sancțiune disciplinară, însă nu singura sancțiune de acest fel. Sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 din C. muncii sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea în funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Înșiruirea de mai sus nu înseamnă, că trebuie parcurse în toate cazurile aceste etape, pentru a se ajunge la sancțiunea de la lit. e. Dimpotrivă, desfacerea disciplinară a contractului de muncă (concedierea disciplinară) poate fi dispusă pentru prima dată, fără alte precedente, dacă fapta este gravă.

Fiecare și oricare dintre sancțiunile arătate în art. 248 C. muncii trebuie să îmbrace forma *scrisă* și trebuie *motivată*. Cu excepția avertismentului scris, toate celelalte măsuri se pot lua numai în urma unei *cercetări disciplinare prealabile*.

În conformitate cu art. 251 C. muncii, în cadrul anchetei (cercetării disciplinare prealabile), salariatul va fi convocat în scris, prin precizarea datei, orei și locului întrevederii.

În conformitate cu art. 252 C. muncii:

Cerința convocării și ascultării salariatului se impune nu numai pentru respectarea unui "fair treatment", ci, mai ales în vederea respectării *dreptului fundamental la apărare* al salariatului. Ascultarea apărărilor și verificarea acestora este absolut necesară în orice procedură implicând contradictorialitate. Desigur, este vorba de un drept, adică de o *posibilitate*, iar titularul o poate exercita sau renunța la exercitarea lui. Neprezentarea fără motiv obiectiv la termenul de ascultare reprezintă o renunțare tacită la exercitarea dreptului la apărare.

În conformitate cu art. 252 C. muncii, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind următoarele:

- a.) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b.) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul interior, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c.) motivele pentru care au fost înlăturate apărățile formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) (este vorba de neprezentarea salariatului), nu a fost efectuată cercetarea;
- d.) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e.) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f.) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Am văzut că este necesară și indicarea instanței competente la care se poate introduce contestație împotriva deciziei de desfacere a contractului de muncă, în termen de 30 de zile. Cerințele de conținut a deciziei de concediere sunt necesare și importante, ca în caz de contestație instanța să-și formeze o imagine minim necesară asupra stării de drept și de fapt.

În final, trebuie subliniată și ideea, că indiferent de gravitatea și numărul abaterilor, concedierea disciplinară *este un drept al angajatorului și nu o obligație a acestuia*. El poate opta între sancționarea angajatului sau iertarea acestuia, prin continuarea raportului de muncă.

B. Concedierea arestatului.

În conformitate cu art. 61 lit. b) C. muncii, în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală, angajatorul poate proceda la concedierea salariatului.

În primul rând, trebuie să observăm, că desfacerea CIM în acest caz este o facultate aflată la dispoziția angajatorului. El nu are obligația, ci *dreptul* de a-l concedia sau *nu* pe salariat.

În al doilea rând, trebuie să remarcăm, că o concediere bazată pe o arestare de o durată mai mare de 30 de zile *nu este o sancțiune*, ci se bazează pe lipsa prelungită a

angajatului. Concedierea pe acest temei nu încalcă prezumția de nevinovăție, adică presupunerea obligatorie, că orice acuzat este nevinovat până la condamnarea definitivă.

În al treilea rând, concedierea poate fi dispusă în acest caz numai după trecerea unui termen de 30 de zile de arest preventiv. Dar, dacă termenul este depășit și angajatul revine după 32, 40, 60, nu contează câte zile și concedierea *nu a avut loc*, concedierea nu mai poate fi dispusă.

În al patrulea rând, până la desfacerea CIM prin concediere, contractul de muncă *se suspendă* pe perioada arestării (art 50 lit. g C. muncii).

În fine, în caz de *arest la domiciliu*, potrivit art. 221 alin. (6) Cod de procedură penală, salariatul poate cere instanței de judecată permisiunea de a părăsi zilnic domiciliul pentru a presta munca avută, iar dacă i se aprobă, poate continua executarea CIM.

Ce se întâmplă, dacă salariatul arestat și concediat va fi achitat (considerat nevinovat)? În acest caz, angajatorul nu va fi obligat la reintegrarea salariatului, acesta din urmă (adică salariatul) va putea cere despăgubiri din partea statului pentru prejudiciul cauzat în condițiile art. 539- 540 din Codul de procedură penală.

C. Concedierea pe motiv de inaptitudine a salariatului.

Conform art. 61 lit c) C. muncii, în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt care nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, intervine concedierea.

Am văzut că, examenul medical este absolut necesar în cazul oricărui angajat, lipsa acestui examen atrage nulitatea contractului de muncă. Dacă inaptitudinea fizică sau psihică de prestare a muncii se constată cu ocazia angajării, CIM nici nu se încheie.

Inaptitudinea poate interveni pe parcursul executării CIM și se descoperă la cererea angajatorului sau cu ocazia examinărilor medicale periodice. Inaptitudinea se raportează la fișa postului.

Nu rezultatul examinării periodice atrage existența acestui caz de concediere, ci decizia rezultată în urma efectuării unei *expertize medicale*. Examinarea medicală periodică poate constitui doar temeiul necesității efectuării expertizei arătate în art. 61 lit. c) C. muncii.

D. Concedierea pentru necorespondere profesională.

Concedierea în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat este prevăzută de art. 61 lit. d) C. muncii. Acest motiv de concediere nu trebuie confundat cu cel analizat mai sus, deoarece art. 61 lit. c) se referă la inaptitudinea salariatului de a presta munca din motive medicale.

Inaptitudinea profesională (în limbajul comun ”incompetența”) se referă la performanțe foarte slabe ale angajatului, raportat la fișa postului, de așa manieră, încât este imposibilă îndreptarea în timp a calității muncii. Nu este vorba de înceteala caracteristică al unui începător față de ritmul de muncă al unui salariat experimentat, ci de o incapacitate aproape totală de a executa munca.

Pentru legalitatea concedierii pentru acest motiv, trebuie întrunite următoarele condiții:

- existența unor fapte sau împrejurări repetate din care să rezulte necorespunderea profesională a salariatului;
- necorespunderea salariatului să se raporteze la locul de muncă efectiv ocupat de salariat și atribuțiile sale din fișa postului;
- evaluarea salariatului să se realizeze de către o persoană sau o comisie competentă;
- salariatul să nu fi acceptat un loc de muncă vacant oferit de către angajator, compatibil cu pregătirea sa profesională.

7. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

A. Concedierea individuală.

Concedierea pe acest temei este reglementată de art. 65 C. muncii și vizează desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Motivele pot fi economice, tehnologice, structurale sau similare. Motivele pot fi multiple, Codul muncii nu face o enumerare concretă.

Cu toate că nu există o enumerare limitativă, totuși, trebuie să existe un *motiv concret și acceptabil* de desființare a postului. Concedierea despre care vorbim se referă la un salariat sau un număr redus de salariați.

Pentru a nu fi abuziv și ilegal, concedierea de acest tip trebuie să îndeplinească anumite *condiții*:

1) Desființarea efectivă a locului de muncă a salariatului.

Este vorba de *suprimarea efectivă* a locului de muncă din *organigrama* angajatorului. În cazul unei contestații din partea salariatului (evident, în fața instanței de judecată), angajatorul va trebui să prezinte o organigramă anterioară, nu este suficientă o simplă adevărită scrisă.

Dacă nu sunt desființate toate posturile de același tip, trebuie să se realizeze o selecție a salariaților, în baza unor criterii obiective, în baza evaluărilor periodice.

Va fi evident abuzivă și ascunzând alte motive dacă există *posturi vacante* de natura celui care se desființează. Legea încearcă să prevină în limita bunului simț posibilele desființări fictive. Vorbim de desființarea unui post, pentru ca în timp scurt acel post să apare din nou, "cu dedicație" pentru un alt salariat.

Art. 74 C. muncii interzice reînființarea aceluiași post în mai puțin de 45 de zile de la data concedierii. Desigur, angajatorul va avea posibilitatea reluării activității anterioare în acest termen, dar cu condiția înștiințării foștilor salariați, care vor fi reîncadrați, fără *examen, concurs* sau *perioadă de probă*. Salariații au la dispoziție un termen de maxim 5 zile calendaristice pentru a-și manifesta voința de reluare a raporturilor de muncă.

2) Desființarea trebuie să aibe la bază o cauză reală.

Este vorba de dificultăți economice, transformări tehnologice (de exemplu automatizarea proceselor de producție) sau mutarea activității în alte zone. În cazul dificultăților economice, patronul va trebui să dispună de acte contabile care atestă reducerea cifrei de afaceri.

3) Concedierea trebuie să se întemeieze pe o cauză serioasă, reală.

Angajatorul, în caz de litigiu va trebui să demonstreze, că prin desființarea postului salariatului nu s-a avut în vedere o *maximizare a profiturilor*, dimpotrivă s-a urmărit *reducerea pierderilor*.

În practica judecătorească s-a cristalizat ideea că judecătorul nu poate cenzura în principiu oportunitatea concedierii pe motive economice sau tehnologice, dar în cazul în care *se disimulează alte motive de concediere*, va putea interveni prin dispunerea anulării deciziei de concediere și reintegrarea salariatului.

B. Concedierea colectivă.

Conform Codului muncii:

„Art. 68 . [definiția legală a concedierii colective]

(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69 . [notificarea intenției de concediere colectiva]

(1) In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, acesta are obligatia de a initia, in timp util si in scopul ajungerii la o intelegere, in conditiile prevazute de lege, consultari cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor, cu privire cel putin la:

a) metodele si mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numarului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecintelor concedierii prin recurgerea la masuri sociale care vizeaza, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesionala a salariatilor concediați.

(2) In perioada in care au loc consultari, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentantilor salariatilor sa formuleze propuneri in timp util, angajatorul are obligatia sa le furnizeze toate informatiile relevante si sa le notifice, in scris, urmatoarele:

a) numarul total si categoriile de salariați;

b) motivele care determina concedierea preconizata;

c) numarul si categoriile de salariați care vor fi afectati de concediere;

d) criteriile avute in vedere, potrivit legii si/sau contractelor colective de munca, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul în cadrul cărui sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. 70 . [comunicarea notificării intenției de concediere colectivă către autorități]

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art. 71 . [consultarea salariaților]

(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 72 . [notificarea concedierii colective]

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentantii salariatilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de munca.

(5) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu avizul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune reducerea perioadei prevazute la alin. (1), fara a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in termen de 3 zile lucratoare angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevazute la alin. (1), precum si cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

(7) In cazul in care concedierea colectiva preconizata vizeaza membri ai echipajului unei nave maritime, notificarea prevazuta la alin. (1) se comunica si autoritatii competente a statului sub al carui pavilion navigheaza nava, cu respectarea prevederilor alin. (2) si in termenul prevazut la alin. (1).

Art. 73 . [amanarea concedierii colective]

(1) In perioada prevazuta la art. 72 alin. (1), agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca trebuie sa caute solutii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate si sa le comunice in timp util angajatorului si sindicatului ori, dupa caz, reprezentantilor salariatilor.

(2) La solicitarea motivata a oricareia dintre parti, inspectoratul teritorial de munca, cu consultarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca, poate dispune amanarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, in cazul in care aspectele legate de concedierea colectiva avuta in vedere nu pot fi solutionate pana la data stabilita in notificarea de concediere colectiva prevazuta la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de munca are obligatia de a informa in scris angajatorul si sindicatul sau reprezentantii salariatilor, dupa caz, asupra amanarii momentului emiterii deciziilor de concediere, precum si despre motivele care au stat la baza acestei decizii, inainte de expirarea perioadei initiale prevazute la art. 72 alin. (1).

Art. 74 . [noi angajari dupa concedierea colectiva]

(1) In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiantat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba.

(2) In situatia in care in perioada prevazuta la alin. (1) se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

(3) Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, prevazuta la alin. (2), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

(4) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (2) nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3) sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte. ”

8. Demisia

Demisia reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Este deci un act unilateral al salariatului, un act unilateral supus comunicării. Demisia este reglementată de art. 81 din codul muncii.

Este foarte important respectarea *termenului de preaviz*. Termenul de preaviz se stipulează în CIM și funcționează în folosul angajatorului. Cu toate acestea, legea (art. 81 alin. (4) Codul muncii) limitează termenul de preaviz, care nu poate fi mai mare de:

- 20 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție;
- 45 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

Termenul de preaviz este așadar stipulat în *favoarea angajatorului*. De aici rezultă că angajatorul poate renunța la termenul de preaviz. CIM *încetează doar la expirarea termenului de preaviz*. Dacă CIM se suspendă, se suspendă și termenul de preaviz. Dacă salariatul își dă demisia, nu va mai putea fi concediat pentru alte motive (de exemplu disciplinar) deoarece orice concediere bazată pe alte motive vor fi lipsite de cauză.