

Încetarea raporturilor de muncă în contractul individual de muncă

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești, România

SUMMARY

The principle of freedom of labour does not refer to the obligation of the State to provide jobs for all citizens, but to respect the freedom of choice of employment. As the principle of the freedom of labour law, labour has several components. Thus, freedom of work implies the person to exercise their right to work or not, to decide where, whom and under what circumstances will work, freedom of choice of profession, the freedom to decide on termination by virtue of resignation, the right to participate in negotiations of collective and individual, in fixing the conditions of employment.

Dreptul muncii, ca ramură a sistemului dreptului, este strâns legat de muncă, noțiune inseparabilă de existența omului. Fără nicio îndoială, munca reprezintă condiția naturală permanentă a vieții omenești; nimic nu este posibil fără muncă și toate bunurile folosite omului sunt produsul muncii sale. Munca manuală sau intelectuală este o necesitate, un comandament moral al umanității; ea constituie sursa conștiinței de sine, de mulțumire, de inspirație intelectuală și de contacte sociale, un mijloc pentru afirmarea individului în societate.

Așa cum se prezintă în Codul muncii, principiile fundamentale ce guvernează acest aspect al vieții individului, sunt reprezentate de: libertatea muncii, interzicerea muncii forțate, egalitatea de tratament, protecția salariaților, libertatea de asociere, consensualismul, buna-credință, informarea, consultarea și libertatea muncii în străinătate.¹ Trebuie clarificat faptul că principiul libertății muncii nu se referă la obligația statului de a asigura locuri de muncă tuturor cetățenilor, ci de a le respecta libertatea alegerii locului de muncă. „Ca principiu al dreptului muncii, libertatea muncii are mai multe componente. Astfel, libertatea muncii implică libertatea persoanei de a-și exercita sau nu dreptul la muncă, de a hotărî unde, pentru cine și în

ce condiții va munci, libertatea alegerii profesiei, libertatea de a decide încetarea raporturilor de muncă prin demisie, dreptul de a participa, cu ocazia negocierilor colective și individuale, la fixarea condițiilor de muncă.”²

Raportul juridic despre care vorbește Codul muncii are următoarele caracteristici:

- poate exista numai între două persoane, spre deosebire de alte tipuri de raporturi juridice;

- se stabilește între o persoană juridică și o persoană fizică sau între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;

- raportul juridic de muncă are caracter personal, munca fiind prestată de persoana fizică, în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii. Reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă;

- trăsătura proprie, fundamentală și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare*, existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celui alt subiect al raportului respectiv.³

Între angajator și angajat există un contract individual de muncă. Cu unele excepții, între angajați, pe de o parte, și angajatori, pe de altă parte, se încheie și un contract colectiv de muncă, ce constituie un izvor specific al dreptului muncii. Ca urmare, contractul individual de muncă trebuie să respecte normele legale, dar și clauzele contractului colectiv de muncă. Legislația muncii este formată din ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile colective și individuale dintre angajatori și salariații lor. Sursa existenței raportului juridic de muncă, integrat în dreptul muncii, o constituie încheierea și executarea contractului individual de muncă. În consecință, dreptul muncii este, în principal, dreptul contractelor (colectiv și individual) de muncă. Această corelație strânsă dintre lege, contractul colectiv și contractul individual de muncă guvernează raportul juridic de muncă al salariaților. Pornind de la obiectul dreptului muncii ca știință a dreptului, Codul muncii precizează în art. 1, alin. (1) faptul că reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. Art. 2 conturează complet domeniul aplicării Codului muncii și stabilește că reglementările sale vizează:

- pe de o parte, toate categoriile de persoane fizice care pot avea calitatea de salariat, adică de încadrat în baza unui contract individual de muncă. Din această categorie fac parte cetățenii români încadrați în muncă în România sau în străinătate, cetățenii străini și apatrizii încadrați în România, refugiații încadrați în muncă în România. Condiția *sine qua non* pe care o instituie art. 2 din Cod este aceea a existenței unui contract de muncă;

- pe de altă parte, toți angajatorii, persoane fizice sau juridice;

- organizațiile sindicale și patronale.

Contractul individual de muncă reprezintă „principala instituție a dreptului muncii, căreia îi este consacrată aproximativ o treime din totalul reglementării”,⁴ fiind definit în Codul muncii drept „contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub

autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.”⁵ Din aceasta rezultă că elementele esențiale ale contractului de muncă, așa cum apar ele stipulate în Codul muncii, sunt prestarea muncii, salariul și subordonarea față de angajator.⁶

În ceea ce privește relația de subordona-re, aceasta este vitală pentru existența unui contract de muncă și este „atât juridică, manifestată prin puterea angajatorului de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina muncii, cât și economică, prin plata succesivă a salariatului.”⁷

Contractul individual de muncă are următoarele caracteristici: este un act juridic bilateral (manifestare de voință care poate avea loc doar între doi subiecți), un contract sinalgamatic (induce drepturi și obligații pentru ambele părți), este un contract consensual (nu are nevoie de o anumită formă pentru a fi încheiat), oneros și comutativ (ambele părți urmăresc un folos, prestațiile lor fiind cunoscute de la început), personal (*intuitu personae*), cu executare succesivă (este supus rezilierii, producând efecte *ex nunc*, pentru viitor), numit (reglementat amănunțit de normele dreptului muncii), un contract prin care angajatul își asumă obligația de „a face.” Mai mult, contractul de muncă nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă (nu poate fi afectat de un eveniment viitor și incert) și nici sub condiție rezolutorie (desființarea obligației la un eveniment viitor și necert).⁸ Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă. Astfel, se stipulează faptul că „părțile contractului individual de muncă nu pot deroga de la structura-cadru a acestuia, astfel cum a fost stabilită prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, decât în favoarea salariatului și numai pentru detalierea unor elemente ale contractului.”

Potrivit art. 12 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe durată

nedeterminată sau pe durată determinată, prin excepție, în condițiile expres prevăzute de lege. În ceea ce privește contractul pe durată determinată, nerespectarea prevederilor Codului muncii, și anume încheierea acestuia în alte condiții, decât cele expres prevăzute în lege, „nu atrage nulitatea totală a acestuia, ci doar nulitatea clauzei referitoare la durata determinată. Întrucât contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă, din momentul constatării nulității, devine aplicabilă prevederea legală privitoare la durata nedeterminată a contractului de muncă.”⁹ Acest contract se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, iar obligația încheierii acestuia în formă scrisă revine angajatorului. În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă, există trei modalități prin care se poate realiza acest lucru, conform art. 55, capitolul V din Codul muncii:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a unei dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.¹⁰

Așa cum apare în dreptul muncii, termenul de „încetare” a contractului de muncă apare alături de alți termeni, precum „concediere”, „desfacere a contractului de muncă”, „demisie”, fără însă a fi precizată vreo egalitate completă a acestor termeni. Din cele trei condiții de încetare a contractului individual de muncă precizate în art. 55 din Codul muncii se deduce ideea conform căreia termenul de concediere presupune încetarea contractului de muncă din inițiativa uneia dintre părțile contractante. Mai mult, în literatura de specialitate, termenul de concediere este înlocuit cu cel de „desfacere a contractului.” Astfel, reies două modalități de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului, și anume – concedierea și desfacerea. Pe de altă parte, atunci când salariatul

este cel care dorește încetarea raporturilor de muncă, inițiativa acestuia este denumită „demisie,” termen consacrat pentru prima dată în actualul Cod al muncii.

În afara acestor situații de încetare a contractului de muncă, mai există excepții de la regulile impuse în Codul muncii, aplicabile în situații speciale, precum perioada de probă, anularea judecătorească a deciziei de concediere sau transferul întreprinderii.¹¹

Încetarea de drept a contractului individual de muncă. Această prevedere a Codului muncii se referă la situațiile în care contractul individual de muncă poate înceta fără ca vreuna dintre părțile contractante să intervină direct. Contractul încetează *de drept*, adică în puterea și prin efectul legii, atunci când a intervenit o anumită cauză (un fapt, un act juridic) stabilită expres de normele de drept care face imposibilă, în mod permanent, producerea în continuare a efectelor contractului respectiv.

Astfel, pot avea loc situații de fapt, pot exista prevederi legale, incompatibilități sau natura contractului ori voința terților pot cauza încetarea contractului. În aceste cazuri, niciuna dintre părțile contractante nu poate interveni pentru schimbarea situației, exceptând încetarea contractelor încheiate pe durată determinată, când părțile pot decide prelungirea contractului sau transformarea perioadei acestuia într-una nedeterminată.

Codul muncii menționează zece situații în care are loc încetarea de drept a contractului individual de muncă, după cum urmează:

- „a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) abrogat;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
- e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f) 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 reînțegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) 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;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.”¹²

În ceea ce privește constatarea existenței uneia dintre situațiile prezentate la literele d)-k), aceasta trebuie să aibă loc în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, prin decizia angajatorului, iar persoanele aflate în respectivele situații trebuie să fie informate de decizie în termen de 5 zile lucrătoare.

În cazul precizat la lit. a), dispariția uneia dintre părțile contractante duce la încetarea contractului de muncă pe baza certificatului de deces, la data menționată ca dată a decesului. Cu toate acestea, există o situație care nu este acoperită de Codul muncii, și anume – cazul în care angajatorul persoană fizică decedează. În această situație, „salariatul își continuă munca și după data decesului, necunoscând acest fapt sau, pur și simplu, deoarece activitatea nu poate fi oprită. Codul muncii nu precizează ce se întâmplă în acest caz, dar salariatul care și-a continuat activitatea după data încetării de drept a contractului de muncă, trebuie să beneficieze de toate drepturile prevăzute de Codul muncii, inclusiv vechime în muncă și stagiul de cotizare pentru asigurări sociale.”¹³

Lit. e) menționează nulitatea absolută a contractului individual de muncă ca o condiție a încetării de drept. Nulitatea are loc

atunci când nu se respectă oricare dintre condițiile legate pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă. Chiar dacă contractul încetează de drept, efectele nulității se produc pentru viitor, salariatul având dreptul la remunerarea activității prestate, corespunzător modului în care și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu.¹⁴ Trebuie menționat faptul că nulitatea uneia sau mai multor clauze ale contractului nu atrage după sine nulitatea întregului contract, deoarece acestea prevăd anumite drepturi sau obligații pentru salariați care nu sunt în concordanță cu prevederile legale specifice sau contravin prevederilor existente în contractele colective de muncă. Prin urmare, se înlocuiește numai clauza care este în situația de nulitate, urmând ca salariatul să primească despăgubiri.

Încetarea ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea. A doua situație în care poate avea loc încetarea contractului de muncă este cea în care părțile contractante hotărăsc, de comun acord, încetarea contractului la o dată stabilită. Această procedură, chiar dacă are loc în baza art. 55, lit. b) din Codul muncii, corespunde și prevederilor art. 969 din Codul civil, potrivit cărora convențiile legal făcute se pot revoca prin consimțământul mutual, reprezentând o aplicare a principiului simetriei actelor juridice.¹⁵ În ceea ce privește persoana care poate iniția această formalitate, ea poate să fie ori angajatul, ori angajatorul, condiția fiind ca cele două părți să stabilească de comun acord data la care va avea loc încetarea contractului. Data convenită poate să fie concomitentă cu acordul sau ulterioară datei acordului.

Actul doveditor al acestei proceduri poate fi constituit „dintr-o decizie comună a angajatorului și angajatului, o cerere a salariatului aprobată de angajator sau o propunere scrisă a patronului acceptată explicit de salariat. Indiferent de forma aleasă pentru această procedură, documentul trebuie să conțină exprimarea neechivocă a voinței ambelor părți pentru încetarea contractului individual de muncă la o dată precisă.”¹⁶

Astfel, există trei condiții majore care trebuie îndeplinite pentru încetarea contrac-

tului, și anume: „manifestarea de voință să emane de la părțile contractului individual de muncă, să fie cu intenția de a produce efecte juridice și să fie serioasă, nealterată de vreun viciu de consimțământ, să fie exprimată expres și explicit.”¹⁷ Nu în ultimul rând, încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților poate fi utilizată atât pentru contractele cu durată nedeterminată, cât și pentru cele cu durată determinată, atunci când se dorește încetarea înainte de data sau evenimentul stabilit inițial.

Încetarea contractului de muncă ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege. Ultima modalitate prin care se poate realiza încetarea contractului individual de muncă este cea care are loc atunci când una dintre părțile contractante decide că nu mai dorește să beneficieze de pe urma acestuia. Oricare dintre părțile semnatare ale contractului poate să inițieze această acțiune, procedura de încetare fiind însă denumită diferit și având caracteristici diferite. Astfel, atunci când inițiativa aparține angajatorului, încetarea contractului de muncă se poate realiza prin concedierea sau desfacerea contractului salariatului. Dacă inițiativa aparține angajatului, procedura este denumită demisie.

a. Concedierea. Concedierea este definită în Codul muncii, art. 58, drept încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Tot în art. 58, alin. (2) se precizează că angajatorul poate decide concedierea salariaților în două situații:

- motive care țin de persoana salariatului [art. 61, lit. a)-e)];
- motive care nu țin de persoana salariatului [art. 65, alin. (1)].

Aceasta din urmă poate fi de două feluri:

- individuală;
- colectivă.

Cu toate acestea, tot Codul muncii stipulează și criteriile sau motivele pentru care nu este permisă concedierea angajaților, precum în cazul unei discriminări pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsa-

bilitate familială, apartenența ori activitatea sindicală.¹⁸ Totuși conform art. 60, alin. (2), prevederile menționate „nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.”¹⁹

a.1. Concedierea pe motive care țin de persoana salariatului. Angajatorul poate decide concedierea salariatului în următoarele cazuri: „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 pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală (O.U.G. nr. 65/2005); c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensioarea în condițiile legii (Legea nr. 371/2005).”

Regulamentele disciplinare pe baza cărora angajatorul dorește concedierea salariatului trebuie să fie în concordanță cu cerințele standard de comportament al angajaților, forma și conținutul acestora putând varia în funcție de numărul de angajați și natura angajatorului. „Regulamentul stabilit de angajator trebuie să creeze certitudine și consistență în aplicarea disciplinei. Acest regulament care stabilește cerințele standard de comportament trebuie să fie clar și să fie adus la cunoștință angajaților într-o manieră ușor de înțeles. Anumite reguli sau cerințe standard pot fi atât de bine stabilite și cunoscute încât să nu mai fie necesară comunicarea acestora angajaților.”²⁰ Conform normelor generale, angajatorul nu ar trebui să concedieze un salariat de la prima abatere, excepție făcând cazul în care această abatere este serioasă și face imposibilă continuarea relațiilor de muncă. Situațiile în care salaria-

tul a dat dovadă de o conduită necorespunzătoare gravă, trebuie totuși judecate fiecare în parte, în funcție de valoarea angajatului, circumstanțele specifice angajatului (vechimea la locul de muncă, abaterile anterioare sau situația personală), natura slujbei și contextul în care s-a petrecut abaterea. Câteva exemple de astfel de comportament sunt:

- a) necinste gravă;
- b) aducerea unui prejudiciu premeditat proprietății angajatorului;
- c) punerea în primejdie premeditată a altor persoane;
- d) atac fizic asupra angajatorului, colegilor, clienților ori cumpărătorilor;
- e) insubordonare gravă.²¹

Înainte de a pronunța concedierea disciplinară, angajatorul are obligația de a efectua o cercetare prealabilă, convocând în scris salariatul cu precizarea orei, datei și locului întrevederii. „Cu această ocazie, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea tuturor probelor și motivațiilor pe care le consideră necesare, având dreptul să fie asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.”²² Dacă angajatul a fost informat și nu se prezintă la întrevvedere, sau se prezintă, dar refuză să-și justifice abaterile săvârșite ori dovezile și justificările prezentate nu sunt de natură să-l dezincrimineze, angajatorul este împuternicit să recurgă la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În cazurile de abatere disciplinară gravă, atunci când salariatul nu corespunde profesional, a fost concediat nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare, angajatorului îi revine obligația de a-i propune acestuia alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea sa profesională sau cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Atunci când nu poate realiza aceste măsuri deoarece nu dispune de locuri de muncă vacante, angajatorul trebuie să ceară sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă pentru a găsi soluții de redistribuire a salariatului. Angajatul are la dispoziție trei zile lucrătoare pentru a-și manifesta

consimțământul în legătură cu noul loc de muncă oferit. Dacă nu face acest lucru sau dacă agenția teritorială de ocupare a forței de muncă nu-și poate îndeplini obligația, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.²³

În ceea ce privește concedierea disciplinară, aceasta trebuie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care angajatorul a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, fără a depăși 6 luni de la producerea faptei. Decizia de concediere disciplinară trebuie comunicată personal salariatului, cu semnătură de primire sau, atunci când acesta refuză să semneze, prin scrisoare recomandată la domiciliu, în termen de 5 zile calendaristice de la emitere. În această decizie trebuie să existe în mod obligatoriu „descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, precizarea prevederilor din statutul personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă, în temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică (art. 264, alin. (1), lit. f) din Codul muncii) și temeiul de drept în baza căruia se desface contractul individual de muncă (art. 61, lit. a) din Codul muncii), termenul în care sancțiunea poate fi contestată (30 de zile calendaristice de la comunicare) în instanța competentă (tribunalul din județul în care salariatul își are domiciliul).”²⁴

a. 2. *Concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului.* Conform art. 65, alin. (1), „concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.”²⁵ Aceasta poate fi determinată de dificultățile economice, de transformările tehnologice sau de reorganizarea activității. Oricare ar fi situația, desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Dacă au fost concediați pentru motive care nu țin de persoana lor, salariații

au dreptul să beneficieze de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia, de asemenea, de compensații în condițiile prevăzute de lege și stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil.

În ceea ce privește termenul de preaviz, acesta nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare și se acordă în cazul desfacerii unilaterale a contractului de către angajator, în cazurile concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului și în cele două dintre cele patru cazuri în care se face concedierea pentru motive, care țin de persoana salariatului, și anume în cazul în care, prin decizia organelor competente se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt care nu-i mai permite să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, precum și în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Există, astfel, trei cazuri în care termenul de preaviz nu se acordă: atunci când contractul încetează de drept, atunci când salariatul este concediat datorită faptului că a încălcat regulile de disciplină a muncii sau când este arestat preventiv pentru mai mult de 60 de zile și atunci când persoanele concediate pentru necorespondere profesională se află în perioada de probă.

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină „motivele care determină concedierea, durata preavizului, criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru ocuparea unui loc de muncă vacant.”²⁶ Concedierea pentru motive care nu țin de salariat poate fi de două feluri:

- individuală;
- colectivă.

Concedierea colectivă este regulată în secțiunea 5 a capitolului 5, Titlul II, privind încetarea raporturilor de muncă și reprezintă concedierea, într-o perioadă de 30 zile calendaristice, 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 an-

gajatorul 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.

Art. 69, alin. (1) precizează obligația angajatorului de a efectua consultări cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților înainte de efectuarea concedierilor colective, în timp util și cu scopul de a ajunge la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege. În cadrul acestor consultări, trebuie să se aibă în vedere metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați concediați, precum și atenuarea consecințelor concedierii prin utilizarea unor măsuri sociale menite a genera sprijin pentru recalificarea sau conversiunea profesională a salariaților concediați.

Totodată, pentru a permite documentarea și formularea unor propuneri de soluționare a problemelor, angajatorul are obligația de a furniza sindicatelor sau reprezentanților salariaților toate informațiile relevante, precum numărul total și categoriile de salariați, motivele care determină concedierea, numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere, conform căror criterii, măsurile vizate pentru a limita numărul concedierilor, precum și data sau perioada în care vor avea loc concedierile.²⁷ Mai mult, după o concediere colectivă, angajatorul nu mai are voie să facă noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de nouă luni de la data concedierii acestora. În caz contrar, salariații care au fost concediați au dreptul de a reveni pe postul de pe care au fost dați afară, fără susținerea vreunui examen sau probe. Dacă salariații care beneficiază de acest drept nu formulează în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care li s-a comunicat existența postului vacant o cerere scrisă în care își manifestă consimțământul de a fi reangajați, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante. Concedierea poate fi anulată în cazul în care se constată că a fost făcută în mod netemeinic sau nelegal, obligând, totodată, angajatorul să plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reac-

tualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, iar la cererea acestuia va dispune reintegrarea pe postul avut anterior. Mai mult, atunci când salariatul solicită instanței reluarea situației anterioare concedierii, instanța poate dispune repunerea părților în contextul dinainte de emiterea actului de concediere. Conform art. 77, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele menționate în decizia de concediere comunicată angajatului.

b. Demisia. Demisia este definită drept „actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.”²⁸ În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul poate dovedi existența acesteia prin orice mijloace de probă. Spre deosebire de angajator, salariatul poate decide încetarea contractului individual de muncă, fără a fi obligat să-și motiveze gestul. Cu toate acestea, salariatul are obligația de a notifica în scris angajatorul cu

15 zile calendaristice înainte de încetarea activității pentru salariații cu funcții de execuție și cu 30 de zile calendaristice înainte pentru salariații cu funcții de conducere, atunci când în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă nu se prevăd alte termene mai scurte. Condițiile esențiale pentru validitatea demisiei sunt forma scrisă a acesteia și efectuarea preavizului.

Pe întreaga durată a preavizului, prevederile menționate în contractul individual de muncă rămân valabile, iar contractul continuă să-și producă toate efectele. Atunci când contractul individual de muncă este suspendat în perioada de preaviz, termenul va fi suspendat corespunzător, salariatul urmând să-și reia preavizul după încetarea suspendării. Având în vedere faptul că preavizul este acordat în favoarea angajatorului, acesta poate renunța total sau parțial la el, contractul încetând mai devreme. Pe de altă parte, în cazul în care angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile asumate în contractul individual de muncă, salariatul are dreptul să nu mai acorde preaviz.

NOTE

¹ Codul muncii, Titlul I, capitolul II, art. 3-9.

² Athanasiu Alexandru, Dima Luminița. *Dreptul muncii*. București: Editura All Beck, 2005, p. 17.

³ Țiclea Alexandru, Popescu Andrei, Tufan Constantin, Tichindelean Mărioara, Tinca Ovidiu. *Dreptul muncii*. București: Editura Rosetti, 2004.

⁴ Țiclea Alexandru. *Acte normative noi. Codul muncii*. În: „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 8.

⁵ Codul muncii, Titlul II, capitolul I, art. 10.

⁶ Roșu Ioan. *Discriminarea în cadrul raportului de muncă*. În: „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2007, p. 89.

⁷ Voiculescu Nicolae. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. Wolters-Kluwer, România, 2007, p. 10.

⁸ Voiculescu Nicolae, *op. cit.*, p. 11-12.

⁹ Athanasiu Alexandru, Dima Luminița. *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, partea I*. În: „Pandectele române” nr. 4/2003, p. 269.

¹⁰ Codul muncii, Titlul II, capitolul I, art. 55.

¹¹ <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>

¹² Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 56.

¹³ <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ Societatea pentru Excelență în Administrația Publică (S.E.A.P.), <<http://www.seap.ro/article/35022/Incetarea-Contractului-individual-de-munca-prin-acordul-partilor>>

¹⁶ <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>

¹⁷ S.E.A.P., *site cit.*

¹⁸ Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 59.

¹⁹ Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 60.

²⁰ Stoicescu Iulia. *Încetarea contractului individual de muncă*. <<http://www.121.ro/articole/art2669-incetarea-contractului-individual-de-munca-i-p2.html>>, publicat la 28.02.2005.

²¹ Stoicescu Iulia, *op. cit.*

²² <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>

²³ Stoicescu Iulia, *op. cit.*

²⁴ <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>

²⁵ Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 65.

²⁶ Stoicescu Iulia, *op. cit.*

²⁷ Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 69, alin. (2).

²⁸ Codul muncii, Titlul II, capitolul V, art. 79.

BIBLIOGRAFIE

1. Codul muncii al României.

2. Athanasie Alexandru, Dima Luminița. *Dreptul muncii*. București: Editura All Beck, 2005.

3. Țiclea Alexandru, Popescu Andrei, Tufan Constantin, Tichindelean Mărioara, Tinca Ovidiu. *Dreptul Muncii*. București: Editura Rosetti, 2004.

4. Țiclea Alexandru. *Acte normative noi – Codul muncii*. În: „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003.

5. Roșu Ioan. *Discriminarea în cadrul raportului de muncă*. În: „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2007.

6. Athanasie Alexandru, Dima Luminița. *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii, partea I*. În: „Pandectele române” nr. 4/2003.

7. Societatea pentru Excelență în Administrația Publică (S.E.A.P.), <<http://www.seap.ro/article/35022/Incetarea-Contractului-individual-de-munca-prin-acordul-partilor>>.

8. Stoicescu Iulia. *Încetarea contractului individual de muncă*. <<http://www.121.ro/articole/art2669-incetarea-contractului-individual-de-munca-i-p2.html>>, publicat la 28.02.2005.

9. <<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/>>.

10. Vieriu Eufemia, Vieriu Dumitru. *Dreptul muncii*. București: Editura Pro Universitaria, 2010.

Prezentat: 28 martie 2012.

E-mail: bajenaru@rambler.ru