

Cum demisionam?

Articol de: anca axenia

Asa cum angajatorul are posibilitatea denuntarii unilaterale a contractului individual de munca si salariatului ii este conferit dreptul de a demisiona.

Astfel, printr-o notificare scrisa, angajatul poate sa comunice angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz - de 15 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

Salariatul are dreptul sa nu-si motiveze demisia, dar manifestarea sa de vointa in acest sens trebuie sa fie clara, precisa, lipsita de echivoc. De asemenea, specificam ca demisia trebuie semnata de salariatul in cauza, sub sanctiunea nulitatii. Demisia nu trebuie aprobata de angajator.

Comunicarea demisiei

Din punct de vedere procedural, legea impune salariatului o singura conditie de ordin formal si anume sa instiinteze angajatorul despre hotararea de a denunta contractul. Deci, problemele pot fi legate de neindeplinirea acestei obligatii fata de angajatorul - cu care s-a incheiat contractul individual de munca.

Pe de alta parte, trebuie ales, dupa caz, intre diferitele modalitati de instiintare, in functie de avantaje si dezavantaje.

Una dintre ele o constituie inregistrarea in registrul de intrare-iesire al angajatorului. Recomandam ca demisia sa fie intocmita in dublu exemplar, iar unul dintre exemplare sa poarte numarul de inregistrare – acest exemplar trebuie pastrat ca proba, in caz ca angajatorul nu este de buna-credinta.

Avantajele acestei modalitati sunt urmatoarele: instiintarea facuta de salariat capata astfel data certa; de la aceasta data se calculeaza termenul de preaviz; prezumtia luarii la cunostinta de catre angajator

este, am putea spune, absoluta.

Insa dezavantajul il poate constitui refuzul inregistrarii care sa nu poata fi probat – prin diferite cai – incat angajatorul sa obtina timpul suficient pentru a initia el concedierea, pentru motive imputabile salariatului.

Se poate apela si la scrisoare recomandata. Si in acest caz, recomandam ca demisia sa fie intocmita in dublu exemplar cu adresarea solicitarii de a se remite un exemplar inregistrat sau cu mentiunea “luat la cunostinta”. Daca aceasta modalitate produce intarziere, in defavoarea salariatului, poate fi utilizata si o firma de curierat, cu luarea acelorasi masuri de precautie.

Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloc de proba, dar masurile de precautie duc la evitarea acestui drept-obligatie in sarcina salariatului.

Preavizul

Termenul de preaviz incepe sa curga de la comunicare, dar nu include si ziua comunicarii din doua motive: primul, legiuitorul a stabilit ca este vorba de zile lucratoare, deci se ia in calcul timpul integral de lucru, al doilea, s-ar scurta durata termenului respectiv cu o zi.

In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, se suspenda corespunzator si termenul de preaviz.

Pe durata preavizului, contractul continua sa isi produca toate efectele. Aceasta inseamna ca salariatul trebuie sa se prezinte la locul de munca si sa-si indeplineasca intocmai obligatiile sale profesionale. In caz contrar, angajatorul este in drept sa aplice sanctiuni disciplinare, inclusiv concedierea. El insa nu va putea sa dispuna concedierea pentru motive neimputabile salariatului.

Evident ca ulterior expirarii termenului de preaviz, angajatorul nu va mai putea sa dispuna desfacerea disciplinara a contractului.

Salariatul poate demisiona fara preaviz numai in situatia in care angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca, de exemplu, nu plateste salariul, nu ia masuri pe linia asigurarii sanatatii ori securitatii in munca, nu creeaza conditii optime pentru indeplinirea normelor de munca etc.

serviciu oferit de [GWP Entertainment](#)

