

a fost reziliat cu acordul părților:

- a) dacă a fost comunicată nevalabila reziliere a contractului de muncă, la încheierea perioadei de preaviz,
- b) în cazul unei desfaceri nevalabile imediate a contractului de muncă sau a rezilierii nevalabile în perioada de probă, în ziua în care avea să fie desfăcut contractul de muncă în urma rezilierii nevalabile. În acest caz angajatorul nu poate pretinde despăgubiri de la angajat.

Desfacerea nevalabilă a contractului de muncă cu acordul părților

- În cazul desfacerii nevalabile a contractului de muncă cu acordul părților se va proceda, pentru analizarea dreptului angajatului de a beneficia de plata echivalentului salariului pierdut, în mod similar ca la desfacerea nevalabilă a contractului de muncă din inițiativa angajatorului.
- Angajatorul nu poate pretinde despăgubiri de la angajat pentru un acord nevalabil al părților.

Destituirea din postul de conducere sau demisia din funcția de conducere

- Încheierea contractului de muncă prin numire, în conformitate cu articolul 33 alineatul 3 din C.M., are o reglementare juridică diferită atât în ceea ce privește începerea, cât și încetarea relațiilor de muncă.
- În cazul acestor angajați, relațiile de muncă nu încetează la destituirea din postul de conducere sau demisia din funcția de conducere, cu excepția cazului încheierii contractului de muncă prin numire pe o perioadă determinată.

**Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii,
Secția Relații și Condiții de Muncă
© Ianuarie 2010**

ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

Informații de bază

- Reglementarea juridică: articolul (§) 48 și cele următoare din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare (denumită în continuare numai „C.M.”).

Modalități de terminare a relațiilor de muncă

Relațiile de muncă pot fi desfăcute numai prin:

- a) acordul părților,
- b) reziliere cu termen de preaviz,
- c) reziliere imediată, fără aviz
- d) reziliere în perioada de probă.

Relațiile de muncă pe o durată determinată încetează să mai existe la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul de ocupare a forței de muncă. Relațiile de muncă încetează să mai existe în cazul decesului angajatului. Relațiile de muncă cu un cetățean străin încetează să existe:

- a) în ziua în care permisul de ședere pe teritoriul Republicii Cehe se încheie în baza unei decizii executorii a autorității relevante cu privire la anularea permisului de ședere,
- b) în ziua în care a intrat în vigoare sentința tribunalului de pedepsire cu expulzarea străinului de pe teritoriul Republicii Cehe,
- c) prin expirarea termenului pentru care a fost emis permisul de muncă.

Acordul părților privind încetarea relațiilor de muncă

- Un angajator și un angajat încheie un acord cu privire la desfacerea contractului de ocupare a forței de muncă în scris, în caz contrar acesta nu este valabil; relațiile de muncă vor înceta să existe începând cu data specificată convenită.
- Nu este necesar ca motivele să fie menționate, cu excepția cazului în care angajatul insistă asupra specificării lor. În cazul încetării relațiilor de muncă din motive organizatorice, în conformitate cu dispozițiile articolului 52 literele a) până la c) din C.M., angajatorul și angajatul vor încheia un acord scris privind încetarea relațiilor de muncă - este recomandabil să se precizeze aceasta în acord, în legătură cu dreptul de plată a salariilor compensatorii în conformitate cu articolul 67 din C.M.

Rezilierea contractului de muncă

- Rezilierea contractului de muncă poate fi făcută din inițiativa angajatorului sau a angajatului (în mod unilateral).
- Rezilierea contractului de muncă trebuie făcută printr-o declarație în scris care va fi înmănată celeilaltei părți contractuale, în caz contrar aceasta nu va fi valabilă.
- Declarația de reziliere a contractului de ocupare a forței de muncă, care a fost comunicată celuilalt participant la contract, poate fi anulată numai cu acordul celuilalt participant la contract, când, atât retragerea declarației de reziliere a contractului de muncă, cât și acceptarea retragerii declarației de reziliere a contractului de muncă trebuie făcute în scris.

Perioada de preaviz

- Relațiile de muncă încetează să existe după expirarea perioadei de preaviz.
- Perioada de preaviz este de cel puțin două luni.
- Perioada de preaviz începe să curgă din prima zi a lunii calendaristice următoare datei înmânării notei de comunicare a demisiei sau a concedierii și se încheie de obicei la sfârșitul ultimei zile din luna calendaristică respectivă.

Rezilierea din inițiativa angajatului

- Angajatul poate rezilia contractul de ocupare a forței de muncă încheiat cu angajatorul din orice motiv sau fără menționarea motivului demisiei.

Rezilierea din inițiativa angajatorului

- Angajatorul poate rezilia contractul de ocupare a forței de muncă încheiat cu un angajat doar pentru un motiv în conformitate cu reglementările date de C.M.
- Motivul de desfacere a contractului de muncă trebuie să fie faptic delimitat în așa fel încât să nu fie posibilă confundarea (înlocuirea) acestuia cu un alt motiv, în caz contrar declarația de reziliere a contractului de muncă nu va fi valabilă; motivul rezilierii nu poate fi ulterior modificat.

Angajatorul poate rezilia contractul de ocupare a forței de muncă încheiat cu angajatul numai din motivele următoare (articolul 52 din C.M.):

- în cazul în care angajatorul a încheiat activitatea complet sau numai parțial,
- în cazul în care angajatorul transferă total sau numai parțial întreprinderea într-un alt loc,
- în cazul în care angajatul devine redundant din decizia angajatorului sau a unei autorități administrative relevante cu privire la schimbarea sarcinilor de lucru, a dotării tehnice, de reducere a numărului de angajați cu scopul de a mări eficiența în muncă, sau care rezultă din alte schimbări organizatorice (restructurări),
- în cazul în care, potrivit unui raport de expertiză medicală, eliberat de instituția medicală de întreprindere pentru îngrijirea preventivă a sănătății, sau din decizia autorității administrative relevante care a făcut revizuirea raportului de expertiză medicală, salariatul nu mai poate continua activitatea de muncă pentru care a fost angajat din cauza unui accident de muncă, a unei boli profesionale sau pe motivul riscului de a se îmbolnăvi de o astfel de boală, sau în situația în care afecțiunea angajatului a ajuns, în conformitate cu o decizie a autorității relevante din domeniul sănătății publice, la un stadiu maxim, care îl face inapt pentru munca respectivă,
- în cazul în care un angajat a pierdut capacitatea de muncă pe termen lung, potrivit stării de sănătate a acestuia în conformitate cu raportul de expertiză medicală, eliberat de instituția medicală de întreprindere pentru îngrijirea preventivă a sănătății, sau conform deciziei autorității administrative relevante, care face revizuirea raportului de expertiză medicală,
- în cazul în care un angajat nu îndeplinește criteriile stabilite de reglementările legale în vigoare pentru efectuarea muncii convenite în contractul de muncă sau dacă acesta nu îndeplinește condițiile necesare pentru efectuarea muncii, fără ca angajatorul să aibă vreo vină în aceasta; în cazul în care, din neîndeplinirea acestor condiții, vor rezulta rezultate nesatisfăcătoare în munca prestată, este posibil să fie desfăcut contractul de muncă cu acest angajat numai

compensatorii sau partea proporțională corespunzătoare din aceasta.

Desfacerea nevalabilă a contractului de muncă

- Numai o instanță de judecată poate lua o hotărâre cu privire la nevalabilitatea desfacerii contractului de muncă.
- Pentru rezolvarea litigiului privitor la nevalabilitatea desfacerii contractului de muncă, atât angajatorul cât și angajatul poate intenta o acțiune în fața instanței în decurs de până la 2 luni de la data la care ar fi fost desfăcut contractul de muncă prin comunicarea declarației respective de reziliere a contractului de muncă.

Desfacerea nevalabilă a contractului de muncă din inițiativa angajatorului

- În cazul unei rezilieri nevalabile a contractului de muncă din inițiativa angajatorului sau a unei rezilieri imediate nevalabile a acestuia, sau a unei rezilieri nevalabile a contractului de muncă în perioada de probă din inițiativa angajatorului, în cazul în care angajatul a comunicat în scris angajatorului, fără întârzieri nejustificate, că insistă să fie în continuare angajat de către angajator, contractul de muncă al acestora va fi în continuare valabil și angajatorul va trebui să-l remunereze pe angajat cu echivalentul salariului sau cu câștigul mediu. De plata echivalentului salariului sau a câștigului mediu (media câștigului lunar) va beneficia angajatul începând cu data zilei în care a comunicat angajatorului că insistă să fie în continuare angajat de către angajator și până la data când angajatorul îi va da posibilitatea de a continua relațiile de muncă sau până când rezilierea contractului de muncă a fost validă.
- În cazul în care angajatorul a desfăcut nevalabil contractul de muncă dar angajatul nu a comunicat angajatorului că insistă să fie în continuare angajat de către angajator, se consideră, cu excepția cazului în care angajatul și angajatorul au convenit în scris altfel, că contractul de muncă a fost reziliat cu acordul părților:
 - dacă a fost comunicată nevalabila reziliere a contractului de muncă, la încheierea perioadei de preaviz,
 - în cazul unei desfaceri nevalabile imediate a contractului de muncă sau a rezilierii nevalabile în perioada de probă, în ziua în care avea să fie desfăcut contractul de muncă în urma rezilierii nevalabile; în aceste cazuri angajatul beneficiază de remunerarea salariului echivalent, în cuantumul câștigului mediu lunar pentru perioada de preaviz.

Desfacerea nevalabilă a contractului de muncă din inițiativa angajatului

- În cazul rezilierii nevalabile a contractului de muncă din inițiativa angajatului sau a unei rezilieri imediate nevalabile a acestuia sau a unei rezilieri nevalabile a contractului de muncă în perioada de probă din inițiativa angajatului, în cazul în care angajatorul a comunicat în scris angajatului, fără întârzieri nejustificate, că insistă ca angajatul să-și continue activitatea desfășurată, relațiile de muncă vor continua să existe. Dacă angajatul nu acceptă cererea angajatorului, atunci angajatorul are dreptul de a solicita despăgubiri pentru paguba adusă începând cu ziua în care a comunicat angajatului că insistă ca acesta să-și continue activitatea desfășurată.
- În cazul în care angajatul a desfăcut nevalabil contractul de muncă, iar angajatorul nu a comunicat angajatului ca acesta să-și continue activitatea desfășurată la angajator, se consideră, cu excepția cazului în care angajatorul și angajatul au convenit în scris altfel, că contractul de muncă

- Contractul individual de ocupare a forței de muncă poate fi reziliat și în alte moduri (cu acordul părților, reziliere cu perioadă de preaviz, reziliere imediată, reziliere în perioada de probă).
- În cazul în care durata relațiilor de muncă a fost stabilită pe o perioadă de timp limitată, pentru efectuarea anumitor lucrări, angajatorul va atenționa pe angajat să încheie aceste lucrări la timp, de obicei cu cel puțin 3 zile înaintea expirării contractului individual de muncă.
- În cazul în care angajatul continuă lucrul și după încheierea perioadei de timp limită, cu consimțământul angajatorului, atunci vom avea de-a face cu niște relații de muncă care pot fi considerate ca fiind acelea încheiate în baza unui contract de muncă pe o perioadă nedeterminată.

Rezilierea contractului de muncă în timpul perioadei de probă

- Atât angajatorul cât și angajatul pot rezilia contractul de muncă în timpul perioadei de probă din orice motiv sau fără menționarea motivului.
- Angajatorul, totuși, nu are permisiunea să rezilieze contractul în timpul perioadei de probă sau în perioada primelor 14 zile calendaristice de concediu medical pentru incapacitatea temporară de muncă a angajatului.
- Aducerea la cunoștință cu o notificare în scris celeilalte părți, cu privire la rezilierea contractului de muncă, se va face, de regulă, cu cel puțin 3 zile înaintea datei desfacerii contractului de muncă.

Plata salariilor compensatorii

- Angajatul care a fost concediat, căruia i-a fost desfăcut contractul de muncă din inițiativa angajatorului, din unul din motivele menționate în articolul 52 literele a) până la c) din C.M. sau cu acordul părților din aceleași motive, ca și angajatul care a reziliat imediat contractul de muncă, beneficiază de plata a cel puțin trei salarii compensatorii la expirarea contractului de muncă individual.
- Angajatul care a fost concediat, căruia i-a fost desfăcut contractul de muncă din inițiativa angajatorului, din unul din motivele menționate în articolul 52 litera d) din C.M. sau prin acordul părților din aceleași motive, beneficiază de plata a cel puțin douăsprezece salarii compensatorii, la expirarea contractului de muncă (în cazul în care angajatorul este complet eliberat de răspundere pentru accidentul de muncă sau pentru îmbolnăvirea angajatului de o boală profesională, atunci angajatului nu îi va reveni dreptul de plată a salariilor compensatorii).
- Contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern pot stabili și cuantumuri mai mari de plată a salariilor compensatorii.
- Plățile de salarii compensatorii se fac după încetarea relațiilor de muncă, în cel mai apropiat termen de plată a salariilor stabilit, cu excepția cazului în care angajatorul și angajatul convin asupra unui alt termen de plată.
- Plățile de salarii compensatorii sunt legate de pierderea locului de muncă. În cazul în care angajatul, după încetarea relațiilor de muncă cu angajatorul, va efectua o muncă pentru angajatorul de până atunci, fiind în relații de muncă convenite cu acesta în contractul de efectuare a unor lucrări, încheiat înaintea expirării perioadei care a fost determinată în funcție de numărul de salarii compensatorii acordat, și în baza căreia a fost calculată compensația de disponibilizare, atunci angajatul are obligația de a rambursa angajatorului plata salariilor

în cazul în care acesta a fost atenționat în scris de către angajator, într-o perioadă de 12 luni anterioară datei respective, că trebuie să elimine neajunsurile imputate, fără ca angajatul să le fi eliminat în intervalul de timp corespunzător,

- g) în cazul în care există motive legate de persoana angajatului, pentru care angajatorul ar putea rezilia imediat contractul de ocupare a forței de muncă cu angajatul, sau pentru încălcarea gravă a obligațiilor de muncă care îi revin din reglementările legale referitoare la activitatea desfășurată de către angajat; pentru încălcarea în mod sistematic, dar mai puțin gravă, a unor obligații care îi revin din reglementările legale referitoare la activitatea desfășurată, în cazul în care acesta a fost, pe parcursul ultimilor 6 luni, avertizat în scris, cu privire la posibilitatea de desfacere a contractului de muncă.

Interzicerea desfacerii contractului de muncă

- Protejează pe angajat în situația în care angajatorul ar putea rezilia contractul de muncă în mod unilateral.
- Angajatorului nu îi este permis să rezilieze contractul de muncă în cursul perioadei de protecție socială, adică:
 - în perioada în care angajatul se află în concediu medical pentru incapacitate de muncă temporară, cu excepția cazului în care angajatul și-a cauzat în mod expres această incapacitate de muncă singur, sau când aceasta a apărut ca o consecință imediată a stării de ebrietate a angajatului, sau în urma consumului de substanțe toxice de dobândire a obișnuinței la astfel de substanțe, sau în urma consumului de stupefiante, – și nici atunci când angajatul se află într-o perioadă de tratament medical, începând cu data înregistrării propunerii de îngrijire medicală într-un sanatoriu sau începând cu data zilei în care trebuie să se prezente într-o stațiune balneară,
 - în timpul efectuării exercițiilor militare,
 - în perioada de timp când salariatul are suspendat contractul de muncă pe termen lung pentru exercitarea unei funcții publice,
 - pe durata perioadei de graviditate a femeii angajate sau atunci când aceasta efectuează concediul de maternitate, sau atunci când angajata sau angajatul efectuează concediul pentru creșterea copilului,
 - în perioada în care angajatul, care lucrează în timpul nopții, a fost declarat a fi în mod temporar incapabil de a presta munca în timpul nopții, în baza raportului de expertiză medicală eliberat de instituția medicală de întreprindere pentru îngrijirea preventivă a sănătății.
- În cazul în care angajatului i-a fost comunicată declarația de reziliere a contractului de muncă cu preaviz, înaintea începerii perioadei de protecție socială, astfel încât perioada de preaviz se va încheia în această perioadă de protecție socială, atunci perioada de protecție socială nu se va calcula în perioada de preaviz; relațiile de muncă vor înceta să mai existe de abia după încheierea perioadei de protecție socială, cu excepția cazului în care angajatul va declara că nu insistă la prelungirea contractului de ocupare a forței de muncă.
- Perioada de protecție socială nu se va calcula în perioada de preaviz, numai atunci când această perioadă de protecție socială este mai lungă decât perioada de preaviz. În cazul în care perioada de protecție socială durează numai câteva zile, și de aceea nu va influența sfârșitul perioadei de preaviz, încheindu-se mai devreme, și deci nu va influența în nici un fel durata perioadei de preaviz.

În cazul în care durata perioadei de protecție socială depășește durata perioadei de preaviz, contractul de ocupare a forței de muncă va fi desfăcut numai după ce a trecut și partea perioadei de preaviz care a rămas, după ce a fost încheiată perioada de protecție socială.

- Interzicerea desfacerii contractului de muncă nu se aplică, de regulă, în cazul comunicării declarației de reziliere a contractului, în baza următoarelor motive:
 - pentru schimbările organizatorice menționate în articolul 52 literele a) și b), adică în cazul în care angajatorul își încheie activitatea complet sau numai parțial, sau își transferă total sau numai parțial întreprinderea într-o altă localitate,
 - pentru un motiv pentru care angajatorul poate rezilia imediat contractul de ocupare a forței de muncă cu angajatul,
 - pentru alte neîndepliniri ale obligațiilor ce îi revin din reglementările legale referitoare la activitatea desfășurată de către angajat – viz. articolul 52 litera g).

Rezilierea imediată a contractului de muncă

- Atât angajatorul cât și angajatul pot rezilia imediat contractul individual de muncă, dar numai din motivele specificate de Codul Muncii.
- Rezilierea imediată a contractului de muncă trebuie să fie declarată în scris.
- În declarația de reziliere imediată a contractului de muncă trebuie să fie delimitat faptic motivul rezilierii, astfel încât să nu poată fi confundat (înlocuit) cu un alt motiv. Motivul odată transmis nu mai poate fi modificat ulterior.
- Declarația de reziliere trebuie să fie transmisă celeilaltei părți într-o perioadă de timp stabilită, în caz contrar aceasta nu va fi valabilă.
- În acest caz rezilierea contractului se face fără aviz, relațiile de muncă vor înceta să mai existe imediat după ce a fost comunicată declarația de reziliere (notificarea).

Rezilierea imediată a contractului de muncă din inițiativa angajatorului

- Angajatorul poate rezilia imediat contractul de muncă cu angajatul în mod excepțional numai:
 - în cazul în care angajatul a fost condamnat, printr-o hotărâre judecătorească rămasă definitivă, pentru o infracțiune penală comisă în mod intenționat, la o pedeapsă privativă de libertate cu o durată mai mare de 1 an, sau dacă a fost condamnat, printr-o hotărâre judecătorească rămasă definitivă, pentru o infracțiune penală comisă în mod intenționat în timpul efectuării muncii sau în legătură directă cu îndeplinirea sarcinilor de lucru, la o pedeapsă privativă de libertate cu o durată de cel puțin 6 luni,
 - în cazul în care angajatul a încălcat în mod grav obligațiile de muncă care îi revin din reglementările legale referitoare la activitatea desfășurată de acesta.
- Termenul de reziliere imediată a contractului de muncă din inițiativa angajatorului este:
 - de două luni de la data în care angajatorul a aflat de existența unui astfel de motiv, dar nu mai târziu de 1 an de la data apariției motivului de reziliere imediată a contractului de muncă,
 - de până la 2 luni de la întoarcerea angajatului din străinătate, pentru încălcarea obligațiilor de muncă care îi revin din relațiile de muncă în străinătate, dar nu mai târziu de 1 an de la data apariției motivului de reziliere imediată a contractului de muncă.
- Angajatorul nu poate rezilia imediat contractul de muncă pe durata în care femeia angajată

este gravidă sau se află în concediu de maternitate, sau pe durata de concediu a angajatei sau angajatului pentru creșterea copilului.

Rezilierea imediată a contractului din inițiativa angajatului

- Angajatul poate rezilia imediat contractul de muncă numai în cazul în care:
 - potrivit raportului de expertiză medicală, eliberat de instituția medicală de întreprindere pentru îngrijirea preventivă a sănătății sau din decizia autorității administrative relevante, care a făcut revizuirea raportului de expertiză medicală, din care reiese că angajatul nu mai poate continua în activitatea de muncă pentru care a fost angajat fără riscul de a se îmbolnăvi grav, iar angajatorul nu i-a dat posibilitatea, în termen de 15 zile de la predarea raportului de expertiză medicală, de a fi trecut la un alt loc de muncă corespunzător stării de sănătate a angajatului,
 - angajatorul nu i-a plătit echivalentul salariului sau a câștigului mediu sau vreo parte a salariului sau a câștigului rămas restant, în termen de 15 zile de la expirarea termenului de plată.
- Termenul de reziliere imediată a contractului de muncă din inițiativa angajatorului este de:
 - până la 2 luni de la data zilei în care a aflat de motivul de reziliere imediată a contractului de muncă, nu mai târziu de 1 an de la data când a apărut motivul respectiv.

Clauze comune pentru rezilierea cu preaviz și rezilierea imediată a contractului de muncă

- Angajatorul nu poate dispune concedierea angajatului cu perioadă de preaviz sau concedierea imediată, fără aviz, pentru încălcarea atribuțiilor temporare de muncă a persoanei asigurate în sistemul asigurărilor sociale (de exemplu nerespectarea regimului terapeutic sau de ieșiri la plimbare).

Participarea sindicatelor la desfacerea contractului de muncă

- Angajatorul are obligația să consulte cu sindicatul respectiv cazurile individuale de desfacere a contractelor de muncă (rezilierea cu perioadă de preaviz și rezilierea imediată fără aviz).
- Organizația sindicală are dreptul de a-și exprima punctul de vedere, cu toate acestea pentru angajator nu este obligatoriu să respecte opiniile sindicatului.

Concedierea colectivă

- Codul Muncii definește concedierea colectivă ca desfacere a contractului de muncă din inițiativa angajatorului a unui număr mai mare de angajați, într-o perioadă de timp stabilită.
- Înainte de a desface contractul de muncă angajaților individuali, angajatorul trebuie să informeze din timp, în scris, de intenția sa, cu cel puțin 30 de zile în prealabil, sindicatul sau consiliul salariaților, și aceasta în legătură cu motivele, numărul de angajați și structura acestora.
- În cazul în care în unitatea angajatorului nu există nicio organizație de sindicat și niciun consiliu al angajaților, angajatorul are obligația să îndeplinească sarcinile menționate mai sus față de fiecare angajat luat în parte, la care se referă disponibilizarea.

Încetarea contractului de muncă cu durată determinată

- Relațiile de muncă vor înceta să mai existe la expirarea termenului stabilit în contractul de muncă.