

Resignation – case of ceasing the employment contract

Delia-Georgiana SEMENESCU

Lecturer PhD

”Constantin Brâncuși” University of Tg-Jiu

ABSTRACT

According to article 81, paragraph (1) from employment code, it is understood, by resignation, the unilateral voluntary act of the employee who, through a written notification, communicates to the employer the ceasing of the employment contract, after serving a period of notice¹.

Resignation represents one of the proceedings of the ceasing of employment contract being expressed through individual unilateral will of one of the parties of this agreement; meaning employee.

KEYWORDS: RESIGNATION, EMPLOYEE, EMPLOYER, NOTICE

Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă².

Așa fiind, nu se poate considera că dreptul la muncă este îngrădit, ceea ce ar contraveni dispozițiilor constituționale [art. 44 alin. (1)] sau Codului muncii [art. 3 alin. (1)]³. Potrivit art. 3 alin. (1) și (2) din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituție, iar dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

Art. 55 din Codul muncii cuprinde modalitățile de încetare a contractului individual de muncă. Acestea sunt:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ

¹ Legea nr. 53/2003 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 12/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015, modificată prin Legea nr. 57/11.04.2016 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 283 din 14 aprilie 2016, modificată prin Legea nr. 220/17.11.2016 publicată în Monitorul Oficial nr. 931/18.11.2016).

² Cu privire la rolul reglementărilor legale în asigurarea stabilității în muncă, raportate la încetarea contractului de muncă, a se vedea: Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. 1, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 351 – 357; Dumitru Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Editura Junimea, Iași, 1981, p. 24 -25 apud Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a IX-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 727.

³ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 727.

- prevăzute de lege.

Ultimul mod de încetarea a contractului individual de muncă se raportează la concediere și demisie.

Din enumerarea de mai sus, rezultă implicit că demisia este una din cele două modalități posibile de desfacere a contractului individual de muncă prin act juridic unilateral. Apartenența demisiei la genul de acte juridice unilaterale de încetare a contractului individual de muncă, rezultă din definiția legală a demisiei, dată de art. 81 alin. (1) C. muncii¹.

Incidența actelor juridice unilaterale ale angajatorului și, respectiv, ale salariatului asupra executării și încetării contractului individual de muncă este diferită substanțial. Legea nu îi permite salariatului, nici măcar cu titlu de excepție, să modifice printr-un act juridic unilateral clauzele esențiale ale contractului individual de muncă (locul muncii, felul muncii ș. a.). Dimpotrivă – este adevărat, excepțional – angajatorul poate să modifice prin actul său unilateral clauzele esențiale ale contractului individual de muncă, în condițiile restrictive impuse de Codul muncii.

Din acest punct de vedere, poziția părților este inegală, fiind defavorabilă salariatului². În schimb, cu privire la încetarea contractului individual de muncă prin act juridic unilateral al uneia dintre părțile sale, situația este următoarea:

- angajatorul poate determina încetarea unilaterală a contractului individual de muncă
- numai în cazurile și condițiile stabilite limitativ de lege [în principal, de art. 31 alin. (3), art. 61 și art. 65 din Codul muncii];
- salariatul poate denunța unilateral, oricând, prin demisie, orice contract individual de
- muncă și fără a fi obligat legal la motivarea deciziei sale [potrivit art. 81 și, ca excepție, dar cu alt titlu juridic, conform art. 31 alin. (3) din Cod].

Rezultă că și în acest caz poziția părților este inegală, dar, de această dată, apare ca fiind defavorabilă angajatorului³.

Deci, nu doar angajatorul, ci și salariatul are posibilitatea denunțării unilaterale a contractului individual de muncă, prin așa numita demisie. Este o consecință a principiului libertății muncii, consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituție, conform căruia ”alegerea profesiei și a locului de muncă sunt libere”. De altfel, ”munca forțată este interzisă” [art. 42 alin. (1) din Constituție și art. 4 alin. (1) din Codul muncii]⁴.

Conform art. 81 alin. (1) din Codul muncii, prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Termenul demisie⁵ reprezintă actul prin care cineva renunță (de bunăvoie) la o funcție, la o demnitate etc.

Fiind un act unilateral, al salariatului, demisia nu depinde, nu are legătură cu angajatorul, cu dorința acestuia de a continua colaborarea cu salariatul, fiind un act de voință (și decizie) exclusiv al salariatului.

Demisia trebuie formulată în scris, așa cum de altfel prevede și Codul muncii; se consideră că este o condiție de validitate (ad validitatem). Concluzia este logică; de vreme ce concedierea

¹ Ioan Ciochină-Barbu, Agata Mihaela Popescu, *Dreptul muncii*, Ediția 2, revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2016, p. 352.

² Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 506.

³ Ibidem.

⁴ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 823.

⁵ *Dicționarul Explicativ Ilustrat al Limbii Române*, Editura ARC, Editura GUNIVAS, Italia, 2007, p. 529.

trebuie *dispusă în scris* [art. 62 alin. (3), art. 76, art. 252 din Cod], tot astfel, pe baza principiului simetriei actelor juridice, și demisia trebuie să îmbrace aceeași formă¹.

Dar, faptul că, în cazul demisiei, nu există un text legal expres care să sancționeze absența formei scrise cu nulitatea actului juridic în cauză – spre deosebire de reglementarea nulității deciziei de concediere conform art. 78 din Cod – nu constituie un argument care să demonstreze categoric că demisia se formulează în scris numai ad probationem².

În temeiul principiului simetriei actelor juridice, aplicarea, prin analogie și în ipoteza demisiei, a normelor referitoare la procedura concedierii – respectiv a formei scrise, ad validitatem, pentru concediere – se referă la întregul pachet de norme de drept în materie. Așadar, dacă încălcarea procedurii legale, în cazul concedierii, antrenează nulitatea absolută, tot astfel nerespectarea formei scrise în cazul demisiei, antrenează nulitatea ei absolută (cu o singură excepție: aceea a refuzului angajatorului de a înregistra demisia, situație în care salariatul, conform art. 81 alin. (2), o poate dovedi, așa cum am arătat, prin orice mijloc de probă)³.

S-a exprimat și opinia conform căreia ”forma scrisă nu este o condiție de valabilitate a demisiei”; încetarea contractului individual de muncă prin manifestarea unilaterală de voință a salariatului este posibilă și în lipsa notificării scrise prevăzute în art. 81 alin. (1) din Codul muncii⁴.

Deși în literatura de specialitate s-au exprimat păreri diferite cu privire la forma scrisă a demisiei (respectiv notificarea ei adresată angajatorului) – condiție de validitate și/sau condiție de probă, cea mai pertinentă și concludentă opinie a fost aceea care statuează ideea formei scrise a demisiei ca o condiție de validitate a ei.

Forma scrisă a demisiei, ca și înregistrarea ei, constituie condiții ad validitatem⁵.

Demisia trebuie comunicată angajatorului și nu altei persoane, pentru ca să își producă efectele⁶.

Pot înceta prin demisie, atât contractele încheiate pe durată nedeterminată, cât și cele pe durată determinată⁷, precum și contractele pe timp parțial, cele temporare sau contractele de muncă la domiciliu, dar în baza principiilor generale, salariatul va răspunde pentru prejudiciile cauzate prin exercitarea abuzivă a dreptului de a denunța contractul, ținându-se seama de termenul și obiectul acestuia⁸.

Deși salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia conform art. 81 alin.(3), în literatură și în practică s-a considerat că manifestarea sa de voință de a depune demisia, de a înștiința angajatorul asupra deciziei sale trebuie să fie clară și fermă.

¹ Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii, prezentare de ansamblu, Analiza textelor esențiale*. Textul integral, Editura Lumina Lex, București, 2003, p. 38; Idem, *Prezentare de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii*, în *Dreptul nr. 4/2003*, p.26; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. XLVII (vol 1/2003), p.94-95 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 823.

² Ion Traian Ștefănescu, op. cit., p. 507.

³ Ibidem.

⁴ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura C. H. Beck, București, 2005, p. 21; Luminița Dima, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii, Comentarii pe articole*, vol. I, art. 1 – 107, Editura C. H. Beck, București, 2007, p.418 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 823.

⁵ Roxana Cristina Radu, *Dreptul muncii – Aspecte teoretice și practice*, Editura AIUS, Craiova, 2015, p. 289. Această condiție concordă, în mod simetric, cu obligativitatea formei scrise a contractului individual de muncă.

⁶ Ioan Ciochină-Barbu, Agata Mihaela Popescu, op. cit., p. 353.

⁷ A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, p. 166; Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăș, *Muncitorul și Legea*. *Dreptul muncii*, Editura Oscar Print, București, 1999, p. 272; Marioara Țichindelean, *Încetarea contractului individual de muncă*, p. 107 – 108 apud Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii, curs universitar*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 321.

⁸ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 824.

Salariatul are la dispoziție mai multe modalități de înștiințare, dar cea mai sigură este considerată înregistrarea în registrul de intrare-ieșire al angajatorului. Avantajele acestei modalități sunt evidente: notificarea (înștiințarea) făcută de salariat capătă astfel *dată certă* (*dies certus*); de la această dată se calculează termenul de preaviz; prezumția luării la cunoștință de către angajator este, am putea spune, absolută (*juris de jure*)¹.

O dată primită demisia (înștiințarea), angajatorul are obligația să o înregistreze, în caz contrar salariatul putând face dovada acesteia prin orice mijloc de probă [art. 81 alin. (2)] sau angajatorul săvârșește contravenția prevăzută la art. 260 alin. (1) lit. n) din Codul muncii.

Fiind înregistrată de angajator, demisia se poate proba numai printr-o copie după înscrisul notificat angajatorului respectiv².

Potrivit art. 81 alin. (1) din Codul muncii, salariatul trebuie să comunice, printr-o notificare scrisă, angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz. Scopul preavizului este acela de a asigura angajatorului posibilitatea de a lua măsurile necesare înlocuirii salariatului demisionar, evitându-se astfel consecințele negative pe care le-ar putea avea încetarea intempestivă a contractului de muncă³.

Conform art. 81 alin. (4) din Codul muncii, termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Termenul de preaviz este un termen negociat, fie că este vorba despre o negociere individuală, negociere purtată între cele două părți ale contractului individual de muncă, respectiv angajator și angajat/salariat, fie că este vorba despre negocierea colectivă care are loc la nivelul partenerilor sociali și se materializează prin semnarea contractului colectiv de muncă aplicabil. În acest din urmă caz, cele două părți al contractului individual de muncă sunt obligate să respecte prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil.

Indiferent de motivul invocat, părțile nu pot stabili un termen de preaviz superior celui statornicit de lege. În caz contrar, acea clauză va fi afectată de nulitate, întrucât stabilește pentru salariat o obligație care contravine unei norme legale imperative. Totodată, - se prevede – ea va fi înlocuită de drept cu dispoziția legală sau contravențională aplicabilă [art. 57 alin. (4) din Codul muncii]⁴.

Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele [art. 81 alin. (5)].

Cu alte cuvinte, pe perioada preavizului salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă, să-și îndeplinească obligațiile de serviciu până la împlinirea termenului de preaviz. În caz de nerespectare a obligațiilor profesionale, a timpului de lucru sau a oricăror clauze stabilite în contractul individual de muncă acestea atrag consecințe: sancțiuni disciplinare, concediere.

Trebuie realizată deosebirea dintre preavizul datorat de angajator salariatului, în cazul concedierii, și preavizul datorat de salariat, în cazul demisiei. Astfel, ca titular al dreptului de preaviz din partea angajatorului, salariatul nu poate renunța la acesta. De asemenea, contractul individual și cel colectiv de muncă nu pot prevedea un preaviz datorat de angajator salariatului în

¹ Ibidem.

² Ion Traian Ștefănescu, op. cit., p. 506.

³ Alexandru Athanasie, Ana Claudia Moarcăș, *Muncitorul și Legea. Dreptul muncii*. p. 273 apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 824.

⁴ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 826.

caz de concediere mai scurt decât cel legal. Pe de altă parte, durata preavizului datorat de salariat în cazul demisiei nu poate fi în nici o circumstanță mai mare decât cea legală¹.

Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv [art. 81 alin. (7)].

Soluția este firească în această ipoteză, având în vedere că termenul de preaviz operează în favoarea angajatorului².

Potrivit art. 81 alin. (8) din Codul muncii, salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

În literatura de specialitate se admite posibilitatea salariatului de a demisiona fără termen de preaviz ”numai în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește acele obligații care sunt reciproce și interdependente cu obligația salariatului de a presta munca, adică este vorba despre obligația angajatorului de a plăti salariul și de a asigura condițiile de muncă”³. Există și opinia potrivit căreia această posibilitate subzistă ”nu numai în cazul încălcării de către angajator a obligațiilor instituite prin contractul individual de muncă, ci și a obligațiilor instituite prin contractul colectiv de muncă sau prin lege”⁴.

Libertatea de a demisiona fără preaviz, pe de o parte, nu îl dispensează pe salariat de obligația de a notifica demisia sa în scris. Pe de altă parte, dacă este cazul, salariatul are dreptul de a cere despăgubiri de la angajator pentru neexecutarea de către acesta a obligațiilor sale contractuale⁵.

Înainte de expirarea termenului de preaviz, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor, dar numai după retragerea demisiei salariatului acceptată de angajator⁶.

Salariatul are posibilitatea să își retragă demisia numai cu acordul unității. Acest acord poate fi expres sau tacit, exprimat prin faptul că angajatorul permite salariatului să își continue activitatea după data la care contractul ar fi trebuit să înceteze. De asemenea, emiterea unei decizii de concediere a salariatului, pe durata preavizului, între data înregistrării demisiei și cea a încetării raporturilor de muncă, poate să reprezinte un abuz din partea angajatorului, încălcându-se principiul libertății muncii⁷.

BIBLIOGRAFIE

¹ A se vedea Raluca Dimitriu, *Reglementarea demisiei în noul Cod al muncii*, în Raporturi de muncă, nr. 2, februarie 2004, p. 29 apud Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii: reglementări interne și comunitare*, Ediția a II-a, completată și revizuită, Editura Wolters Kluwer, București, 2007, p. 101.

² Curtea Constituțională a decis că dispozițiile referitoare la încetarea contractului individual de muncă pe calea demisiei salariatului [a fost vorba de art. 79 alin. (1), (3) și (7)] nu îngrădesc, sub niciun aspect posibilitatea angajatorului de a se adresa justiției, în condițiile art. 21 alin. (1) și (2) din Constituție (Decizia nr. 718/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006) apud Alexandru Țiclea, op. cit., p. 827.

³ Al. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, în Pandectele române nr. 6/2003, p. 214 apud Roxana Cristina Radu, op. cit., p. 289.

⁴ R. Dimitriu, *Reglementarea demisiei în noul Cod al muncii*, în Raporturi de muncă nr. 2/ 2004, p. 30 apud Roxana Cristina Radu, op. cit., p. 289 - 290.

⁵ Ion Traian Ștefănescu, op. cit., p. 511.

⁶ Alexandru Țiclea, op. cit., p. 827.

⁷ Roxana Cristina Radu, op. cit., p. 290.

Ciochină – Barbu I., Popescu A. M., Dreptul muncii, Ediția 2, revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2016.

Nenu C., *Contractul individual de muncă*, Editura C.H. Beck, București, 2014.

Ștefănescu I. T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Ștefănescu I. T., *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2007.

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a IX-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015.

Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență* -, Ediția a VIII-a, revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014.

Țiclea A., *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura Rosetti, 2004.

Radu R. C., *DREPTUL MUNCII – ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE*, Editura AIUS, Craiova, 2015.