

Încetarea raporturilor de muncă este reglementată în mod diferit în raport cu încetarea raporturilor de serviciu; aşadar în fiecare instituție publică trebuie mai întâi făcută distincția dintre personalul contractual și funcționarii publici.

Cât privește personalul contractual, a căror încetare a contractelor de muncă intervine potrivit Codului muncii, deosebim:

1) **încetarea de drept**, în condițiile art. 56, 50 lit. h) și 80 alin. (3) din Codul muncii:

- 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;
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- la data îndeplinirii 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, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- 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;
- 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;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

cauze de
încetare

- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsa complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;
- la împlinirea a 6 luni de la data expirării avizelor, autorizațiilor sau a atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, dacă salariatul nu a procedat la reînnoirea lor (art. 50 lit. h din Codul muncii);
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de anulare a deciziei de concediere, dacă salariatul nu a solicitat repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere (art. 80 alin. (3) din Codul muncii).

În cazul unora dintre salariații bugetari, deși cauzele de încetare prevăzute în Codul muncii sunt deplin aplicabile, legea prevede **în plus** și alte situații în care încetează contractul de muncă.

• **Exemplu**

- *Potrivit art. 301 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, o persoană care nu a obținut o diplomă de doctor nu poate ocupa funcția de asistent universitar într-o anumită instituție de învățământ superior pentru o perioadă cumulată mai mare de 5 ani. La împlinirea acestui termen, contractul de muncă al persoanei în cauză încetează de drept.*
- *Tot astfel, art. 362 prevede că, la împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele*

- *de muncă ale persoanelor care ocupă funcția de preparator*
- *universitar încetează de drept. Tot atunci vor înceta de*
- *drept contractele de muncă ale persoanelor care ocupă*
- *funcția de asistent universitar sau asistent de cercetare și*
- *nu sunt studenți-doctoranzi sau nu au obținut diploma de*
- *doctor încetează de drept. În termen de 4 ani încetează de*
- *drept și contractele de muncă ale persoanelor care ocupă,*
- *în instituții de învățământ superior, funcția de cercetător*
- *științific sau o funcție de cercetare superioară și nu au*
- *obținut diploma de doctor.*

De asemenea, potrivit Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, persoanele care cumulează pensia cu salariul, în sectorul bugetar, au obligația de a opta între una dintre aceste două surse de venit. Dacă nivelul pensiei nete depășește nivelul salariului mediu brut pe economie, iar salariatul nu și-a exprimat opțiunea, raportul său de muncă încetează de drept în termen de 15 zile de la momentul în care cumulul a intervenit.

- 2) **încetarea prin acordul părților**, potrivit art. 55 lit. b) din Codul muncii;
- 3) **încetarea prin concediere**, pentru unul dintre motivele prevăzute în art. 61 și 65 din Codul muncii (a se vedea tema C 30);
- 4) **încetarea prin demisie**, în condițiile art. 81 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. Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.



Refuzul angajatorului de înregistrare a demisiei a devenit contravenție. Astfel, nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

Demisia nu este supusă aprobării de către angajator.

În practică, salariatul formulează uneori o „cerere de demisie”, în care formulează chiar expresii de tipul: „vă rog să binevoiți a-mi aproba prezenta cerere de demisie...”. Trebuie arătat că, în toate cazurile, și indiferent de modul de formulare, demisia nu este o cerere, ci o notificare a intenției de încetare a contractului de muncă. Demisia nu poate fi deci „respinsă”, iar angajatorul nu face decât să ia act de această intenție. Firește, intenția de a demisiona poate să nu fie reală, ci să ascundă doar inițiativa renegocierii salariului sau condițiilor de muncă, caz în care comunicarea dintre părți nu mai este supusă aceluiași condiții.

Pentru că demisia este un act unilateral, ea **se deosebește de oferta de încetare a raportului de muncă prin acordul părților**. Angajatorul care primește din partea salariatului un asemenea act, trebuie să analizeze cu atenție care este intenția salariatului: de a demisiona sau de a înceta contractul individual de muncă în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii (prin acordul părților)?

O asemenea distincție este utilă, deoarece:

- dacă salariatul a făcut doar o ofertă de încetare a contractului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), ea va putea fi revocată, potrivit dreptului comun, până la momen-

demisie ≠
oferta de
încetare