



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ARGHEȘ

Nr.19352/310 CRP/29.08.2017

Comunicat de presă

Preavizul

În cazul concedierilor neimputabile, angajatorul are obligația, conform art.75 alin. (1) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, de a acorda un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare, timp în care salariatul trebuie să-și continue activitatea, primind salariul pentru munca prestată. Ca excepție, persoanele cu handicap concediate pentru motive neimputabile lor beneficiază, potrivit art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, de un preaviz de minimum 30 de zile lucrătoare.

Astfel, persoanele concediate în temeiul art. 61 lit.c și d (inaptitudine fizică/psihică și necorespondere profesională), art.65 și art.66 (concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului) au dreptul la preaviz.

Durata efectivă a preavizului se stabilește prin negociere colectivă sau individuală, în contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă și nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare .

Sunt exceptate de la acordarea preavizului, persoanele care sunt concediate în temeiul art.61 lit.d) din Codul Muncii (concediate pentru necorespondere profesională) aflate în perioada de probă. Această excepție derivă și din prevederile Codului Muncii - art.33 alin.3, în sensul că, *pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.*

În ipoteza în care contractul individual de muncă este suspendat, cu excepția suspendării pentru absențele nemotivate ale salariatului, se suspendă corespunzător și termenul de preaviz. După încetarea cauzei de suspendare și reluarea activității salariatului, termenul de preaviz va reîncepe să curgă până la împlinirea acestuia.

Măsura concedierii luată de angajator trebuie concretizată în scris, printr-o decizie care trebuie să conțină obligatoriu elementele prevăzute la art.76 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în cazul concedierilor colective;
- lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru ocuparea unui loc vacant, în condițiile prevăzute de art.64 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare;

Foarte important de menționat este faptul că, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Mihail Adrian Oprescu
Inspector Șef

Magdalena Petrache
Referent