



Contestarea în instanță a deciziilor  
de concediere dispuse de angajator

av. Adriana Popa

## De la instituirea starii de urgenta:

- Pe de o parte, salariații au recurs la depunerea masivă a demisiilor, fără respectarea termenelor de preaviz, perturbând astfel activitatea societăților angajatoare, și-au impus artificial autoizolarea fără a exista minime justificări, au apelat la obținerea unor certificate medicale chiar dacă starea de sănătate nu a impus acest lucru.
- Pe de altă parte, angajatorii au recurs la presiuni asupra salariaților pentru suspendarea contractelor individuale de muncă fără acceptul liber al acestora, au solicitat salariaților semnarea și depunerea demisiilor, au dispus încetarea abuzivă a contractelor individuale de muncă aflate în perioada de probă, au invocat la modul general contextul actual pentru concedierea salariaților.





POTRIVIT Decretului 195/16 martie 2020 privind instituirea starii de urgenta activitatea de judecată a proceselor va continua doar în **cauzele de urgență deosebită**.

Consiliul Superior al Magistraturii va da îndrumări, în vederea asigurării unei practici unitare, judecarea altor procese civile, se **suspendă de plin drept**, pe durata stării de urgență, fără a fi necesară efectuarea vreunui act de procedură în acest sens;



## Termen de contestare:

Indiferent de forma de concediere, Salariații concediați au dreptul să conteste decizia angajatorului în termen de **30 zile calendaristice de la momentul comunicării deciziei de concediere.**

## Concediere angajat. Decizia de concediere.

Decizia de concediere care trebuie sa contina in mod obligatoriu urmatoarele:

- motivele care determina concedierea;

- durata

previzului ;

- criteriile de stabilire a ordinii de prioritati in cazul concedierii colective ;

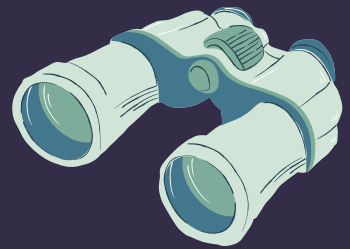
- lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant , in conditiile art 64CM;



# 1. Invocarea eronata a starii de forta majora ca fiind cauza de incetare a CIM

- Codul Muncii stabileste ca forta majora este doar o cauza de suspendare a contractului – art. 50, astfel incat prevederile Codului Civil privind forta majora ca fiind cauza de incetare a contractelor - nu se aplica ;
- Pentru viitor, pentru a se defini mai clar o astfel de situatie, angajatorii pot include în contractul de muncă reguli punctuale, situatii pe carele pot considera forță majoră;
- Clauzele nu ar trebui însă să fie departe de Codul Muncii și de principiile generale de definire a forței majore din Codul Civil.





2. Nerespectarea termenului de  
preaviz ---> anulara Deciziei de concediere